TEORIA Y PRACTICA DE LA PLANIFICACION SOCIAL

56

N. LAPIN
E. KORZHEVA
N. NAUMOVA

TEORIA Y PRACTICA DE LA PLANIFICACION SOCIAL

Fundación Isidoro Acevedo
OVIEDO

EDITORIAL
PROGRESO
MOSCU

R. 3265

Traducido del ruso
por *V. Tkachenko*

И. Лапин,
Э. Коржева,
И. Наумова

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
СОЦИАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ
На испанском языке

© Traducción al español
Editorial Progreso 1980

Impreso en la URSS

Л $\frac{10505 - 605}{014(01) - 80}$ 240;— 80

0303010000

INTRODUCCION

Este libro trata de aspectos teóricos y prácticos de la planificación del desarrollo social de las colectividades de producción en la Unión Soviética.

El tema despertó el interés de los autores porque conjuga muy estrechamente dos rasgos característicos de la vida de la sociedad y de cada persona en el socialismo: la constante y armoniosa elevación del nivel de vida de los trabajadores, el perfeccionamiento de las relaciones sociales que alcanzan alto nivel de madurez en el socialismo desarrollado y el papel activo y continuamente en ascenso de las colectividades de trabajadores en las que transcurre su principal actividad vital de trabajo y social y que gozan de amplios derechos para participar en los distintos aspectos de la vida de la sociedad socialista.

Ya en los primeros años de la construcción del socialismo en la URSS, V. I. Lenin exigía insistentemente «llevar a la práctica el plan de la construcción económica y social»[1]. En la sociedad socialista la planificación fue siempre no sólo económica, sino también social. La particularidad de la etapa actual consiste en que la acción de la ley del desarrollo armónico y proporcional adquiere carácter más complejo y profundo y se extiende a todas las esferas y aspectos

---

[1] V. I. Lenin. *Atribución al GOSPLAN de funciones legislativas. Nota. (29 de diciembre de 1922). Obras Completas*, 5ª ed. en ruso. Moscú, t. 45, pág. 352.

de la vida de la sociedad. Esto se ve claro a nivel de las colectividades laborales.

La colectividad laboral es la célula básica de la sociedad socialista. Refleja directamente el contenido de las relaciones de producción del socialismo (propiedad social, la cooperación camaraderil, la ayuda y la responsabilidad recíproca). Al mismo tiempo en ella se revela un amplio, espectro de relaciones socioprofesionales, sociopsicológicas, organizativas-administrativas, sociopolíticas e ideológicas. En la colectividad y por medio de la colectividad el trabajador obtiene posibilidades fundamentales para el desarrollo libre y multifacético de su personalidad. Todo esto transforma a la colectividad laboral en organismo social de estructura compleja y dinámica.

El papel de las colectividades laborales en la sociedad soviética está reflejado detalladamente en la Constitución de la URSS:

«*Artículo 8.* Las colectividades de trabajadores participan en la discusión y solución de los asuntos del Estado y de la sociedad, en la planificación de la producción y del desarrollo social, en la preparación y colocación del personal, en la discusión y solución de los problemas de la dirección de las empresas e instituciones, del mejoramiento de las condiciones de trabajo y existencia, de la utilización de los recursos destinados al fomento de la producción y también a medidas socioculturales y estímulo material.

"Las colectividades de trabajadores despliegan la emulación socialista, contribuyen a difundir los métodos avanzados de trabajo y a fortalecer la disciplina laboral; educan a sus miembros en el espíritu de la moral comunista y se preocupan por elevar su grado de conciencia política, su nivel cultural y su cualificación profesional.»[2]

En las condiciones de la revolución científico-técnica se reestructura intensamente no sólo la base técnica, sino también la organización social de la colectividad laboral. Se complica el contenido del trabajo y aumentan las necesidades de los trabajadores determinando que el colectivo se convierta en sistema social de alto dinamismo. Esto plantea nuevas exigencias para la dirección de su desarrollo

---

[2] *Constitución (Ley Fundamental) de la URSS*, Moscú, 1977.

y, en consecuencia, para la planificación. Esta ya no puede limitarse sólo a la base técnica y económica de la colectividad laboral, sino que también debe incluir la planificación de sus propios parámetros sociales, es decir pasa a ser compleja. Tal necesidad objetiva dio nacimiento a los primeros planes de desarrollo social de las colectividades laborales surgidos a mitad de los años 60 en las empresas de la URSS.

En el correr de los quince años últimos se analizaron problemas de la teoría, la metodología y las técnicas de planificación del desarrollo social de las colectividades laborales, fue acumulada experiencia para elaborar y realizar los planes sociales.

Los primeros dos capítulos de este libro están dedicados a la etapa pasada en el desarrollo de la planificación social en las empresas industriales (premisas, surgimiento, difusión y estado actual). Los siguientes están dirigidos al futuro. En ellos se analizan problemas teóricos de la organización social de la empresa como objeto pasible de ser investigado y regulado armoniosamente y también algunos problemas metodológicos de cuya solución depende el aumento de la calidad de la planificación social durante una nueva etapa de su desarrollo.

Los autores basaron su libro en trabajos de los creadores del marxismo-leninismo, en documentos del partido, en datos estadísticos y en resultados de investigaciones sociológicas; utilizaron su análisis de más de 100 planes de desarrollo social de agrupaciones de producción y empresas industriales y también diversas fuentes literarias, así como la experiencia práctica de los trabajadores con quienes mantuvieron contacto permanente.

Al preparar esta edición introdujeron agregados y precisiones: en el primer capítulo actualizaron datos estadísticos; el segundo fue complementado con la caracterización de algunas tendencias surgidas al planificar el desarrollo social en las empresas para 1976-1980; en el tercero incluyeron subcapítulos acerca de la posibilidad de dirigir la organización social (escrito por L. I. Prigozhin) y de la colectividad productiva base; se escribió un nuevo capítulo (cuarto) dedicado al desarrollo de la personalidad de los trabajadores en la empresa. También se introdujeron otras precisiones que tienen en cuenta cambios en la metodología y la práctica de la planificación social en la URSS ocurridos

a posteriori de la publicación de la edición rusa del libro.

Los autores esperan que esta edición ayude a los lectores de la República de Cuba y de otros países de América Latina a conocer algunos aspectos de la vida de la sociedad soviética y comprender el fundamento científico de los cambios sociales que en ella ocurren.

Moscú, mayo de 1978.

N. I. LAPIN
E. M. KORZHEVA
N. F. NAUMOVA

Capítulo I
ESTABLECIMIENTO DE LA PLANIFICACION SOCIAL EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES

La planificación social no es algo nuevo en la sociedad soviética. La unión entre planificación económica y planificación social se manifiesta ya en las primeras etapas de la construcción del socialismo. Para encarnar tal unidad sirve, por ejemplo, el primer plan estatal único de perspectivas de fomento de la economía nacional de la República Soviética basado en la electrificación del país (plan GOELRO), elaborado en 1920, y también los sucesivos planes quinquenales.

La nueva etapa iniciada en el período del socialismo desarrollado consiste antes que nada en que la planificación social adquiere carácter complejo. Esto está ligado, en primer término, a que en la economía se adoptó un curso dirigido al crecimiento intensivo de la producción social, al aumento de la eficacia y la calidad de toda la actividad económica. En el plan quinquenal de fomento de la economía nacional se tienen en cuenta todos los factores básicos del desarrollo social, sus objetivos y medios, en estrecho contacto con el desarrollo de las premisas y condiciones técnicas, materiales y económicas. Se amplían los horizontes de la planificación que se transforma en planificación a perspectiva, a largo plazo lo que se expresa en la actual elaboración del plan de fomento de la economía nacional de la URSS hasta 1990. Al mismo tiempo, la planificación compleja a largo plazo no sólo abarca a la sociedad en su totalidad, sino que también se extiende a las ramas de la economía nacional y a las regiones, a ciudades y pobla-

dos, agrupaciones de producción y empresas, sovjoses y koljoses. Con especial intensidad se desenvolvió en los últimos años la planificación del desarrollo social de las colectividades de las empresas industriales y agrupaciones. Esto es completamente normal porque «en la colectividad de trabajadores y en la actividad de sus organizaciones del partido, sindical y del Komsomol se refleja toda la vida de la sociedad: económica, política y espiritual»[1].

Cierto que desde los primeros años del Poder soviético, los planes quinquenales y anuales incluían muchos factores de desarrollo social de las colectividades de producción: aumento de las remuneraciones de los trabajadores, mejoramiento de las condiciones de trabajo, de los servicios y otros. Los contratos colectivos de los trabajadores con la administración de la empresa fueron y siguen siendo importante forma de planificación social[2]. Los planes de trabajo de las organizaciones de partido, sindicatos y Komsomol continúan abarcando círculo amplio de problemas del perfeccionamiento de las relaciones sociales y sociopsicológicas en la colectividad, la formación política e ideológica de los trabajadores, el fomento de los trabajos culturales de masas, tareas para fortalecer la salud de los trabajadores, el desarrollo de la cultura física y el deporte, etc.

Sin embargo, con muy poca frecuencia todos estos planes y tareas estuvieron ligados entre sí ni tampoco al desarrollo técnico y económico de las empresas. Eran, como regla, planes a corto plazo calculados para un año. Con frecuencia los organismos económicos consideraban el cumplimiento de las tareas sociales de los planes como algo de segundo orden, como asunto de las organizaciones partidarias y sociales preponderantemente. Esta es la causa

[1] *Ley Fundamental del Estado socialista de todo el pueblo*, Moscú, 1978, pág. 39.

[2] En la URSS el contrato colectivo es un acuerdo entre la empresa representada por la administración y la colectividad de trabajadores a la que representa el sindicato. Contiene las obligaciones de las partes en lo atinente al cumplimiento del plan de producción, el perfeccionamiento de la organización de la producción, el desarrollo de la emulación socialista, el mejoramiento de las condiciones de vivienda y de la atención cultural a obreros, empleados, etc. El contrato colectivo también contiene las disposiciones principales referentes a problemas del trabajo y los salarios establecidos por la legislación vigente y también respecto del tiempo de trabajo y descanso, el pago del trabajo, etc., elaborados por la administración y el sindicato correspondiente.

de por qué la aparición, a mediados de los años 60, de los primeros planes de desarrollo social de las colectividades de las empresas (que incluían un sistema completo de índices sociales y tareas para alcanzarlos, en estrecha relación con los índices económicos de producción y las tareas calculados para plazos bastante largos), fue un fenómeno realmente nuevo en la planificación y dirección social, propio para un nivel más maduro de desarrollo de la sociedad socialista.

1. PREMISAS DE LA PLANIFICACION SOCIAL

El establecimiento de la planificación social en las empresas industriales de la URSS está condicionado por una serie de premisas objetivas y subjetivas. La más general es el desarrollo continuo de la acción de la ley económica fundamental y la del desarrollo armónico y proporcional de la sociedad socialista. La planificación social se estimulaba directamente con el perfeccionamiento de la administración y el incentivo económico, cosa que responde a las nuevas tareas que la sociedad socialista desarrollada plantea a la industria en las condiciones de la revolución científico-técnica. Las investigaciones sociológicas, desplegadas del modo más intenso respecto precisamente a los problemas sociales del trabajo industrial, también fueron factores que contribuyeron al desarrollo de la planificación social.

a) Propagación de la acción de la ley del desarrollo armónico y proporcional. Perfeccionamiento de la dirección de la industria

El fomento de la producción social se efectúa sobre la base de la ley económica fundamental del socialismo que subordina la producción material a la satisfacción máxima de las crecientes necesidades de toda la sociedad y de cada uno de sus miembros. El nivel de satisfacción de estas necesidades se determina en cada etapa por las posibilidades económicas alcanzadas por la sociedad.

La sociedad socialista desarrollada se caracteriza por tales escalas de su economía nacional que aumentan considerablemente sus posibilidades económicas. En consecuencia crecen las exigencias de la sociedad para con la economía, se intensifica la interrelación entre todos sus eslabones. «Al asegurar reservas para el futuro crecimiento de nuestra economía, al reequipar técnicamente la producción e invertir sumas fabulosas en la ciencia y la instrucción —señalaba L. I. Brézhnev, Secretario General del CC del PCUS, Presidente del Presídium del Soviet Supremo de la URSS—, debemos, al mismo tiempo, concentrar fuerzas y medios cada día mayores en el cumplimiento de las tareas relacionadas con la elevación del bienestar de los soviéticos. No podemos ya, al avanzar en unos y otros sectores —aunque sean muy importantes—, rezagarnos durante mucho tiempo en otros»[3].

La interrelación entre todos los eslabones de la producción en el socialismo tiene lugar gracias a la ley del desarrollo armónico proporcional. Las exigencias fundamentales de esta ley son la conformidad de la estructura de gastos de trabajo social con la estructura de las necesidades sociales, determinado equilibrio entre la producción de medios de producción y la de mercancías de consumo, entre el ritmo de desarrollo de las distintas ramas de la economía nacional, etc.

Junto con ello, en las condiciones del socialismo desarrollado se manifiesta cada vez más claramente la necesidad objetiva del desarrollo proporcional no sólo de la economía sino también de todas las esferas fundamentales de la vida social. Es necesario determinado equilibrio entre la estructura del trabajo social y la estructura social de la sociedad, entre las exigencias de puestos de trabajo y el nivel de instrucción general y especializada de los trabajadores, entre el carácter de satisfacción de las necesidades materiales y el nivel de las necesidades espirituales de los distintos grupos de la población, entre las condiciones de trabajo, existencia, descanso y las demandas del individuo que se desarrolla multifacéticamente.

En consecuencia, la ley del desarrollo armónico y proporcional actúa cada vez más como ley del desarrollo de

---

[3] *El XXIV Congreso del Partido Comunista de la Unión Soviética. Documentos.* Moscú, 1971, pág. 68.

la sociedad socialista en su totalidad. La acción de esta ley exige la estrecha ligazón entre factores económicos y sociales en la planificación. Con la particularidad de que los factores sociales (en correspondencia con la ley económica fundamental del socialismo) se elevan cada vez más a primer plano como fin objetivo y como criterio del desarrollo de la producción. En definitiva, además de la economía, la planificación de perspectivas abarca otros aspectos del desarrollo de la sociedad, porque también es objetivo del socialismo satisfacer las necesidades sociales, espirituales y morales de los hombres.

Expresión de esto es el enfoque complejo de la planificación teniendo en cuenta las tareas técnicas, económicas, sociales y políticas. Por el contrario, concentrar la atención en aspectos particulares conduce a disminuir la eficacia de las tareas planteadas, a enlentecer el ritmo general de desarrollo.

El enfoque complejo también supone que la solución de los problemas socioeconómicos debe planificarse a todos los niveles de organización y administración (desde la sociedad en su totalidad hasta sus células básicas). Aquí surge el segundo aspecto de la propagación de la ley del desarrollo armónico y proporcional de la sociedad: exigencias de esta ley deben ser tenidas en cuenta cada vez más definida y concretamente no sólo al planificar a escala de todo el país sino también en los planes de ramas industriales, regiones y empresas. De cuán proporcionalmente se efectúa el desarrollo de los factores económicos y sociales en cada uno de estos niveles de organización y administración también depende en definitiva la proporcionalidad del desarrollo socioeconómico de la sociedad.

La propagación de la acción de la ley del desarrollo armónico y proporcional de la sociedad y el crecimiento del volumen de producción y su complejidad hicieron necesario llevar a la práctica una serie de medidas dirigidas a aumentar la independencia económica de las empresas, elevar el interés económico de las colectividades de producción por elaborar mercancías necesarias a la sociedad y desarrollar la iniciativa creadora de todos los miembros de la colectividad.

El Pleno del CC del PCUS de setiembre de 1965 y el XXIII Congreso del partido de 1966 elaboraron un complejo de medidas enfiladas a mejorar la dirección de la

industria, perfeccionar la planificación y reforzar el incentivo económico por la producción industrial. Se reconoció oportuno pasar del principio de dirección territorial al ramal, que garantiza concentrar y centralizar fuerzas del modo necesario. Con la particularidad de que la administración centralizada debe conjugarse con la iniciativa de los organismos locales y hacer todo lo posible por fomentar los métodos de autofinanciamiento y estímulos económicos en la actividad de las empresas y organizaciones subordinadas, ampliando sustancialmente sus derechos económicos y de iniciativa.

Además la necesidad de aumentar la eficacia en el modo de utilizar los grandes y rápidamente crecientes fondos de producción exigió perfeccionar la dirección de la industria, es decir disminuir la cantidad de eslabones de dirección, agrandar los principales eslabones de autofinanciamiento económico de la producción y aplicar más ampliamente sus principios en la actividad de los propios organismos de dirección.

Esta tarea fue planteada por el XXIV y XXV Congresos del PCUS. El XXV Congreso resolvió: «Perfeccionar *la estructura organizativa de la administración*. En la industria, conforme a los esquemas generales de dirección, concluir la creación de *agrupaciones* y continuar concentrando y especializando la producción, mejorando la estructura y reduciendo el número de eslabones de la administración»[4].

Se consolidan las empresas, se crean agrupaciones productoras (combinados) e industriales de toda la URSS y de las repúblicas federadas que incluyen un complejo de empresas y organizaciones. Las agrupaciones obtienen poderes más amplios que las empresas, devienen eslabones fundamentales del modo de organizar y administrar la industria. Entre las principales tareas de estos eslabones de la administración están las que conciernen al desarrollo social de las colectividades de las empresas y organizaciones que constituyen las agrupaciones. La experiencia de las agrupaciones y combinados creados muestra que en ellos el ritmo de crecimiento de la producción es considerablemente superior, ingresan más rápido al sistema de producción masiva nuevas variedades de mercancías, se resuelven

[4] *Orientaciones fundamentales del fomento de la economía nacional de la URSS para los años 1976-1980*. Moscú, 1976, pág. 27.

con mayor éxito los problemas del desarrollo social de las colectividades de producción.

Conforme a las resoluciones del XXIV y XXV Congresos del partido se culmina la elaboración de un plan de perspectivas de fomento de la economía nacional de la URSS que abarcará todos los aspectos fundamentales del desarrollo, orientándose en el próximo período a la solución intensiva de las principales tareas socioeconómicas de la edificación comunista. La planificación multifacética y a largo plazo supone la concentración de esfuerzos para resolver importantísimos problemas.

Por lo tanto, la acción de la ley económica fundamental del socialismo y la propagación de la ley del desarrollo armónico y proporcional en las condiciones del socialismo desarrollado es la premisa más general para perfeccionar la planificación social en las colectividades productoras y antes que nada en las agrupaciones y empresas industriales. Sobre esta base se continúa fomentando la independencia económica de las empresas y agrupaciones, crece el interés económico de las agrupaciones de producción y de cada trabajador en los resultados del trabajo, se amplían las bases técnico-material y económico-financiera de los eslabones principales de autogestión financiera de la industria, se realiza una planificación integral y a largo plazo. Todo esto estimula el crecimiento de la actividad productiva y social de amplios sectores de trabajadores y su participación en la dirección de la producción.

Sobre la misma base en el socialismo se desenvuelve la revolución científico-técnica que acelera considerablemente la creación de la base material del comunismo, el desarrollo de las relaciones socialistas y la formación de un tipo nuevo, comunista, de la individualidad del obrero.

b) Aceleración de los cambios sociales por influencia de la revolución científico-técnica

El carácter del régimen social (en manos de quién —de todo el pueblo o en manos privadas— se encuentran los medios principales de producción de bienes materiales y espirituales) ejerce influencia decisiva sobre el ritmo y especialmente sobre el rumbo de la revolución científico-técnica. De ese carácter también dependen las consecuen-

cias sociales que ésta provoca. Bajo el capitalismo la revolución científico-técnica agudiza los antagonismos sociales, empeora la situación de los trabajadores, mientras que en el socialismo acelera el avance de la sociedad hacia la homogeneidad social, eleva el nivel de vida del pueblo, contribuye a formar individuos de desarrollo integral. La tendencia humanista de la revolución científico-técnica se garantiza en el socialismo por la política correcta y científicamente fundamentada del Partido Comunista.

La revolución científico-técnica abarca actualmente todas las ramas principales de la economía nacional de la URSS y continúa desarrollándose cada vez con más intensidad. Hacia finales de 1976 se establecieron en la industria más de 145 mil líneas mecanizadas y automáticas, había cerca de 75 mil sectores, talleres, ramas de producción y empresas con mecanización compleja. Tan sólo entre 1966 y 1976 se introdujo el uso de más de 3 mil sistemas automatizados de dirección.

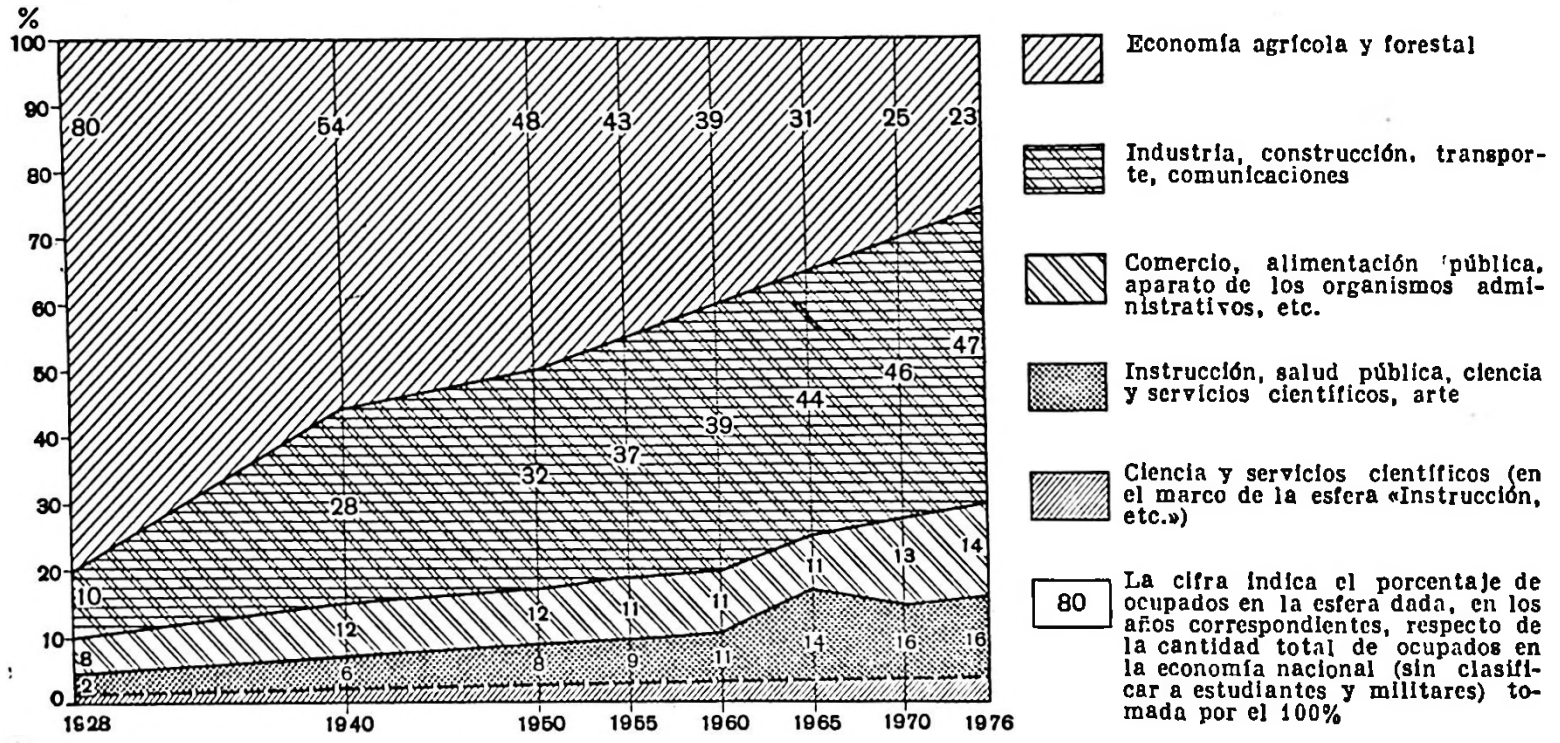
Entre 1971 y 1975 se crearon más de 20 mil nuevos modelos de máquinas, equipos y aparatos; se modernizaron más de 730 mil piezas de útiles productivos, se dejaron de producir cerca de 7.500 artículos anticuados. El número de empresas con mecanización compleja y automatizada existentes en 1975 era 2,9 veces mayor que en 1965. Entre 1971 y 1975 se pusieron en función 5,4 veces más sistemas automatizados de dirección (SAD) que en el quinquenio precedente.

Entre 1956 y 1976 la transformación de la base técnica de la industria determinó que la productividad del trabajo se multiplicara por tres. En el mismo período se redujo el porcentaje de población ocupada en la economía agrícola y maderera, aumentando el de ocupados en la industria, la construcción, el transporte y las comunicaciones y el de la ciencia y servicios científicos, instrucción, cultura y salud pública. En 1976 la cantidad de ocupados sólo en la ciencia y servicios científicos alcanzó a 3.860.000 personas, lo que significa más del 3% de la población activa. Las tendencias de estos desplazamientos están representadas con más nitidez en el esquema 1 y pueden ser comparadas con los cambios ocurridos en los períodos anteriores comenzando desde 1928.

Todo esto lleva a modificaciones sustanciales en la estructura clasista e intraclasista de la sociedad, al aumento

Esquema 1

Dinámica de la ocupación de la población de la URSS entre 1928 y 1976 en las esferas principales del trabajo social (en %)



Signos convencionales:

- Economía agrícola y forestal
- Industria, construcción, transporte, comunicaciones
- Comercio, alimentación pública, aparato de los organismos administrativos, etc.
- Instrucción, salud pública, ciencia y servicios científicos, arte
- Ciencia y servicios científicos (en el marco de la esfera «Instrucción, etc.»)
- 80 — La cifra indica el porcentaje de ocupados en la esfera dada, en los años correspondientes, respecto de la cantidad total de ocupados en la economía nacional (sin clasificar a estudiantes y militares) tomada por el 100%

de los desplazamientos y movilidad sociales de la población.

La revolución científico-técnica provoca, junto con cambios en la división general del trabajo, cambios sociales ligados a su propia división, es decir a la división del trabajo por especialidades (ramas) de la producción social y por zonas económicas. También acelera considerablemente los cambios en la división del trabajo en las empresas. Las características sociales de estos cambios se concentran en la modificación del contenido del trabajo.

La automatización libera al hombre como sujeto de la producción de las funciones directas de producción que pasan a los medios técnicos. El sistema «hombre-máquina» es sustituido por el sistema «hombre-autómata» en el que la función principal del hombre es controlar el trabajo del autómata y su reparación.

El considerable aumento de la proporción de operaciones intelectuales de los trabajadores respecto del trabajo físico es una consecuencia del cambio de las funciones del hombre como resultado de la automatización de la producción. El trabajo se hace más interesante, más creador. Se conforma una nueva estructura de los principales grupos de obreros diferenciándose el contenido de su trabajo según el nivel de calificación, mecanización y automatización, la correlación de los gastos de tiempo en las operaciones físicas e intelectuales.

La revolución científico-técnica no sólo modifica la estructura de los grupos de obreros según el contenido del trabajo sino que también introduce importante dinamismo en la cantidad y proporción de cada grupo.

A ritmo más alto crece la cantidad de obreros que efectúan trabajo automatizado de alta calificación, con preponderancia de operaciones intelectuales, y trabajo manual de alta calificación, con una correlación aproximadamente igual de operaciones intelectuales y físicas o con alguna preponderancia de estas últimas. También aumenta relativamente rápido la cantidad de obreros que realizan trabajos semiautomatizados de alta calificación, con una correlación aproximadamente igual de operaciones intelectuales y físicas, y de obreros que efectúan trabajos mecanizados de calificación media, con preponderancia de operaciones físicas. Crece a ritmo cercano al medio la cantidad de obreros ocupados en trabajos mecanizados poco calificados, con preponderancia de operaciones físicas monótonas, mientras

que a bajo ritmo la de obreros de trabajo manual poco y no calificado, con considerable carga física. Pese a esto, sigue siendo considerable la cantidad absoluta y la proporción de obreros ocupados en trabajos físicos poco calificados (auxiliares, cargadores, portadores, etc.). Por esto, una de las principales tareas sociales de la sociedad socialista en la etapa contemporánea consiste en eliminar estos trabajos y trasladar los obreros ocupados en ellos a trabajos más calificados.

En el transcurso del desarrollo técnico de la industria, en una serie de países surgió la tendencia a la excesiva división del trabajo en algunos procesos tecnológicos. En especial esto es una característica de la producción en cadena. Esta tendencia también se registró en el País Soviético lo que generó algún aumento de los grupos de obreros ocupados en trabajos monótonos de baja calificación.

Continúa desarrollándose el grupo de obreros ocupados en trabajos mecanizados de calificación media. Dentro de este grupo la tendencia principal es que los operadores torneros elevarán su calificación y pasarán a trabajar con máquinas automáticas. En otras palabras, este grupo disminuirá y a cuenta suya crecerá el de obreros ocupados en trabajos semiautomatizados de calificación media.

Es característico que en la URSS la revolución científico-técnica no conduce a la sustitución de los obreros de trabajo manual de alta calificación. Al contrario, la cantidad de este grupo crece casi al mismo ritmo que la de obreros ocupados en trabajos automatizados de alta calificación. Con la particularidad de que esa forma de trabajo se hace más compleja, aumenta la proporción de operaciones intelectuales, la actividad de estos obreros se hace cada vez más creadora.

De todas maneras, las mayores perspectivas se abren ante los obreros ocupados en la reparación y dirección de las líneas y procesos automatizados. Es aquí donde se manifiestan en su forma más pura las consecuencias sociales positivas de la revolución científico-técnica en las condiciones del socialismo. La preponderancia de las operaciones intelectuales en el trabajo de estos obreros, su carácter creador, que exige importante volumen de conocimientos especiales y alta cultura general, convierte a los obreros de este grupo en un sector particular de obreros intelectuales Según muchos índices de su trabajo

y modo de vida, este grupo está cercano a los sectores de especialistas técnicos de la organización industrial ocupados en el diseño e introducción de nueva técnica y cuya proporción también crece rápidamente.

De esta manera, en las condiciones del socialismo la revolución científico-técnica produce un auténtico virajo en el contenido del trabajo de los obreros. Disminuyen y se liquidan gradualmente las variedades de trabajo poco atractivas. Se desarrollan las de trabajo más complicado, de alta y superior calificación. Las profesiones que oxigen la estrecha especialización de los trabajadores son sustituidas por las de amplio perfil que suponen alto nivel de conocimientos generales y especiales, amplio diapasón de hábitos de trabajo, capacidad para decidir y actuar por sí mismo.

La elevación del contenido del trabajo en las condiciones del socialismo se acompaña del mejoramiento de las condiciones en que se realiza. En la Unión Soviética existe permanente preocupación por mejorar las condiciones de trabajo. Creció ostensiblemente la producción de aparatos y equipos especiales para mejorar esas condiciones, reducir traumatismos laborales y enfermedades profesionales.

El análisis comparativo que hemos realizado de las condiciones de trabajo en secciones automatizada y no automatizada de una de las empresas de industria automovilística de Moscú testimonia que en la automatizada se redujo ostensiblemente la posibilidad de accidentes, se eliminó totalmente la vibración, se reglamentó el espacio para los trabajos. En una palabra, se ha mejorado todo el complejo de las condiciones físicas de trabajo.

A medida que el trabajo se automatiza y mecaniza crece la productividad, la renta nacional y, en consecuencia, aumentan los ingresos de obreros y empleados. Entre los años 1960 y 1976 la remuneración promedia mensual de obreros y empleados de la industria se elevó de 91,6 a 169,5 rublos, es decir, en el 85% (incluida la remuneración de los obreros que pasó de 89,9 a 168 rublos, es decir, casi se duplicó). Si se tienen en cuenta los pagos y beneficios de los fondos sociales de consumo (que se suman a la paga en efectivo), en 1976 el ingreso promedio mensual del obrero fue de 230 rublos. Esto señala el correspondiente crecimiento del bienestar material de los trabajadores.

El XXV Congreso del partido, en el que se elaboró un amplio programa social, prestó gran atención al problema

del bienestar del pueblo. La puesta en práctica de este programa permitirá elevar en un 20-22% los ingresos reales per capita de la población durante el décimo quinquenio (1976-1980). Se incrementarán los sueldos y salarios de muchas categorías de obreros y empleados de las ramas de la producción material y de la esfera no productiva (solamente en las ramas no productivas se elevarán las remuneraciones de 31 millones de trabajadores). Aumenta visiblemente la calidad y cantidad de mercancías producidas para consumo por la población. Se amplía la red de empresas de servicios, mejora la calidad de éstos.

Crecen los pagos en efectivo y los beneficios que recibe la población de los fondos sociales de consumo (al final del décimo quinquenio serán 1,3 veces mayores). Se elevan las pensiones a la vejez, subsidios y estipendios, y también los subsidios por los niños de familias de menores recursos, se mejora la atención a los inválidos de la Gran Guerra Patria (1941-1945) y de las familias de los combatientes caídos. Sigue en amplia escala la construcción de viviendas: durante el décimo quinquenio se construirán 550 millones de metros cuadrados de viviendas, mejorarán las condiciones habitacionales de más de 50 millones de personas.

Se incrementan considerablemente los recursos destinados a perfeccionar la asistencia médica de la población, a desarrollar los sistemas de enseñanza media y superior, la cultura. Culmina el paso de la juventud a la enseñanza media general obligatoria.

El crecimiento del contenido del trabajo, el mejoramiento de sus condiciones y la elevación del nivel material y de vida espiritual provocan sustancial cambio en las exigencias de los soviéticos y en las motivaciones de su actividad laboral. Se desarrollan y refuerzan el sentido de su motivación las necesidades sociales y sociopsicológicas más complejas, tales como la de la relación entre individuos, el respeto por parte de los compañeros de trabajo, de la colectividad laboral, de la sociedad en su conjunto. Tiene importancia particular el desarrollo de la necesidad suprema del hombre que se observa de la autoexpresión, autoactualización del individuo en el trabajo creador para el bien de la sociedad.

La evolución, el desarrollo de la individualidad del trabajador se expresa en muchos procesos sociales del trabajo: en el desarrollo de la emulación socialista, el aumento

de la inventiva y la racionalización, más activa participación de las masas trabajadoras en la administración de las empresas. Al elevar su calificación e instrucción, al desplegar su iniciativa y su responsabilidad, el obrero de la empresa socialista actual plantea exigencias más altas para su trabajo, su contenido y condiciones económicas, sanitarias y de higiene, y también sociopsicológicas. Las relaciones entre la empresa y el trabajador se hacen cada vez más complejas, multifacéticas, intensas. Esto significa que se complican las tareas de la dirección que exigen investigaciones e introducción de nuevas formas y medios de regulación.

Capas cada vez más amplias de trabajadores perciben la dependencia que el grado de satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales tiene respecto de su propio aporte laboral, de los éxitos de su colectividad laboral, de su participación en la vida social, en una palabra, de su propia actividad laboral y social. La creciente actividad de los trabajadores se manifiesta, antes que nada, directamente en las colectividades laborales. Por esto es plenamente natural que la necesidad de una planificación integral social y económica para los niveles concretos de organización y dirección de la sociedad se haya manifestado diáfanamente en las colectividades laborales en primer lugar. Por cuanto la mayor actividad pertenece a la clase obrera —fuerza rectora de la sociedad socialista— también se entiende por qué fueron precisamente las colectividades de las empresas industriales las que tomaron la iniciativa de elaborar planes de desarrollo social de las colectividades laborales.

2. FOMENTO DE LAS INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS COMO FACTOR DE ESTABLECIMIENTO DE LA PLANIFICACION SOCIAL

El fomento de la planificación social como método científico de dirección del desarrollo social de las colectividades productivas también tuvo una de sus premisas en determinado nivel del estudio de la sociología industrial.

En el momento en que surge la planificación social (mediados de los años 60), la sociología industrial en la URSS ya se había conformado como sector especial de conocimientos en el que se habían obtenido los primeros resultados importantes. Entre 1957 y 1960, en una serie de empresas de la región de Sverdlovsk se efectuaron investigaciones concretas acerca de los diferentes aspectos sociales de la elevación del nivel cultural y técnico de la clase obrera[5]. Entre 1960 y 1964, en las empresas de la región de Gorki se analizó la influencia del progreso técnico sobre el desarrollo de la clase obrera[6]. En Leningrado, entre 1961 y 1965, se realizó una minuciosa investigación de la actitud de los obreros jóvenes hacia el trabajo[7]. También en estos mismos años apareció una serie de otras investigaciones acerca de diversos problemas sociológicos de la industria[8]. Se crearon los primeros centros de investigación de sociología industrial (en Moscú, Leningrado, Sverdlovsk, Novosibirsk, Gorki, Ufá, Perm, Lvov y en varias otras ciudades).

La investigación en Sverdlovsk reveló y demostró, sobre la base de un material empírico bastante grande para ese momento, el hecho mismo de los cambios intensivos, la elevación del nivel técnico y cultural de los obreros bajo la influencia del acelerado progreso técnico. Los investigadores basándose en datos concretos, mostraron que la división del trabajo entre los obreros que cumplen una u otra operación parcial comienza a ser reemplazada por un proceso en que los obreros pasan a dominar varias especialidades, se combinan las profesiones, se conjugan las funciones de diferente complejidad lo que crea condiciones para que los obreros no se sujeten a cumplir una única función parcial durante plazos prolongados. Al mismo tiempo nacen nuevas formas para elevar el nivel cultural general y técnico de producción de los obreros, se amplía su parte en la racionalización de la producción y su inventiva, aumenta su nivel de conciencia comunista.

En la investigación de Gorki se dedicó particular aten-

---

[5] Véase *La elevación del nivel técnico y cultural de la clase obrera soviética*, ed. en ruso, Moscú, 1961.

[6] Véase *La clase obrera y el progreso técnico*. Moscú, 1965.

[7] Véase *El hombre y su trabajo*. Moscú, 1967.

[8] Véase, por ej., la recopilación *Sociología de la URSS*, t. 1 y 2, Moscú, 1965.

ción al análisis concreto del contenido mismo del progreso técnico y su influencia sobre los cambios en la estructura social de la clase obrera. Con la particularidad de que se destacó la tendencia principal del progreso técnico —la automatización— y se estudió su influencia sobre el contenido del trabajo de los obreros.

En esta investigación se midieron los gastos de energía intelectual y física de 1.200 obreros. De éstos, la mitad trabajaba con máquinas no automatizadas (operadores torneros) y la otra mitad con máquinas y líneas automáticas (ajustadores). En el primer grupo los gastos en el trabajo físico de los obreros abarcaban cerca del 85% del tiempo de un turno de trabajo, mientras que en el segundo cerca del 13%. Esta correlación de los gastos entre el trabajo físico e intelectual se expresa con mayor detalle en la tabla 1.

Tabla 1

Contenido del trabajo (funciones laborales)	Gastos de tiempo (en %) de los trabajadores de diferentes profesiones		
	operadores torneros	ajustadores de automáticos y semiautomáticos	ajustadores de líneas automáticas
Trabajo intelectual (comprensión de los fines del trabajo y medios para su realización práctica, cálculos)	3,4	26,1	45,9
Conjugación de las acciones intelectuales y físicas (ajuste, control, etc.)	9,3	58,4	37,2
Trabajo físico (instalación de piezas brutas y retiro de piezas listas, atención del instrumento de trabajo, lubricación, limpieza)	84,7	12,8	13,5
Gastos de tiempo no tenidos en cuenta	2,6	2,7	3,4

En las posteriores investigaciones de sociólogos soviéticos se obtuvieron datos que concuerdan con los mencionados. Esto significa que fue fijado empíricamente uno de los resultados sociales más importantes de la revolución científico-técnica en la industria: la aparición de un nuevo

sector de obreros para quienes el contenido del trabajo conjuga a nivel cualitativamente nuevo, progresivo, las operaciones intelectuales y físicas. Al mismo tiempo su actividad se caracteriza por amplia libertad para la iniciativa y creación personales.

El análisis concreto permitió distinguir los principales grupos de obreros según el grado de mecanización y automatización de su trabajo, caracterizar una serie de particularidades sociales y sociopsicológicas de cada grupo y revelar algunas contradicciones en las necesidades, actitud hacia el trabajo y relaciones recíprocas en las colectividades de producción, contradicciones engendradas por el desarrollo de la mecanización y la automatización.

La dinámica de las necesidades, en particular el desarrollo de la actitud de los obreros hacia el trabajo como necesidad vital, se transformó en objeto de profundo análisis de la investigación leningradense. Se observó solamente obreros jóvenes (de 18 a 30 años), en número de 2.665, que trabajaban en 25 empresas de Leningrado. Esta investigación se distinguió por la exactitud en la definición de sus tareas, el objeto y la materia de análisis, y también por su meticulosidad al elaborar los métodos de investigación y los medios de análisis de los datos primarios.

Los autores distinguieron tres índices objetivos de actitud hacia el trabajo: los grados de responsabilidad y buena fe en el trabajo — determinado por la cantidad y la calidad de la producción entregada—, de iniciativa laboral y de disciplina. Los datos concretos mostraron que estos índices juegan papeles diferentes en la calificación general de la actitud del joven obrero hacia el trabajo. Indices buenos, según cantidad y calidad del trabajo, son característicos para la mayoría de los obreros jóvenes, es decir son algo corriente, norma cotidiana. La característica positiva más importante resulta ser la iniciativa mientras que el bajo nivel de disciplina constituye la nota negativa más importante.

Como resultado de la investigación se estableció que dos factores específicos —el contenido del trabajo y el monto de la remuneración— ejercen junto a los factores generales de carácter político e ideológico (el nivel de actividad política general) la influencia decisiva para que el obrero joven se sienta satisfecho con su trabajo. Al mismo tiempo, el análisis correlativo múltiple permitió establecer

que el grado de satisfacción por el trabajo está determinado por el contenido de éste en medida considerablemente mayor que por el monto de la remuneración: mientras que el contenido del trabajo incide en la influencia conjunta de estos dos factores con 68-72%, el volumen de la remuneración sólo con el 28-32%.

En otras palabras: en tanto el trabajo poco calificado actúa fundamentalmente como medio para obtener un salario, el trabajo calificado, a la vez de conceder la correspondiente mayor remuneración, satisface al obrero antes que nada por su riqueza de contenido, por la posibilidad que le ofrece para revelar su capacidad creadora. Esto permitió a los investigadores concluir que el contenido del trabajo y las posibilidades creativas de los obreros son los factores específicos principales que determinan su actitud hacia el trabajo. El papel predominante del contenido del trabajo testimonia de la supremacía de la actitud hacia el trabajo como medio para satisfacer las necesidades directamente ligadas con el propio proceso laboral. Esto constituye la revelación empírica de la tendencia dirigida a transformar el trabajo en primera necesidad vital. El desarrollo de la revolución científico-técnica refuerza considerablemente la acción de esta tendencia.

Además, por medio de la investigación se obtuvo datos concretos acerca de los factores que obstaculizan el desarrollo de la tendencia señalada. Entre ellos se cuentan: diferencias sustanciales en el contenido de la actividad laboral según las distintas profesiones, desigualdad de las posibilidades creativas propias de distintas variedades de trabajo: insuficiencias en la organización del trabajo, antes que nada, en el sistema del estímulo material; el carácter no rítmico del proceso de producción; insuficiencias en las condiciones de trabajo y en el modo de producción; una serie de problemas de la vida personal y el tiempo libre de los obreros.

Esto permitió a los autores extraer la conclusión general de que el proceso de transformación del trabajo en primera necesidad transcurre irregularmente, con distinto ritmo y abarca desigualmente a los diferentes grupos de trabajadores. Para superar esta irregularidad es preciso no sólo el aumento del equipamiento técnico de la economía nacional, sino también aumentar el papel de las variedades funcionales y de rico contenido de la actividad laboral y, en particular,

ampliar la esfera de los elementos de creación en el trabajo. Esto, a su vez, supone el fomento de la iniciativa de los trabajadores en la administración de la producción, en la organización del trabajo, en toda la actividad vital de la empresa y una serie de otras medidas.

Ya en la primera mitad de los años 60, el análisis del presupuesto de tiempo de los trabajadores de las empresas devino una de las principales tendencias de la sociología industrial. Es así que en la investigación efectuada en Gorki se prestó preferente atención a este círculo de problemas[9]. El presupuesto de tiempo es un concepto complejo que exige el análisis no sólo del tiempo de trabajo sino también del tiempo en que no se trabaja, incluyendo el libre. Como resultado, a través de la investigación de los presupuestos de tiempo, la sociología industrial llegó al análisis de un amplio círculo de problemas de formación del individuo, de la familia, la vida, el descanso y otros, es decir se empalmó con gran cantidad de disciplinas adyacentes de los ciclos sociológico y económico.

El último es particularmente importante porque la ciencia económica, por su parte, utilizando el análisis de los presupuestos de tiempo dio pasos serios hacia la interpretación sociológica de importantes problemas económicos. Los científicos del Instituto de Economía y Organización de la Producción Industrial de la Sección Siberiana de la Academia de Ciencias de la URSS efectuaron entre 1958 y 1964 investigaciones masivas[10] de los presupuestos del tiempo de trabajo y del tiempo durante el que no se trabaja entre trabajadores ocupados fundamentalmente en la industria en diferentes regiones del país (en la parte europea, Transcaucasia, los Urales, Siberia y Lejano Oriente). Estas investigaciones mostraron la existencia de importantes reservas de tiempo de trabajo: la posibilidad conjunta de elevar la productividad del trabajo a cuenta de la utilización de estas reservas alcanza el 48-50%[11].

---

[9] Véase *La clase obrera y el progreso técnico*, capítulo 6; G. V. Osipov, S. F. Frolov. *El tiempo en que no se trabaja y su utilización.* «Sociología en la URSS», t. 2; S. F. Frolov. *La planificación social en la empresa industrial.* Gorki, 1971.

[10] Véase G. A. Prudenski. *Problemas del tiempo de trabajo y del tiempo en que no se trabaja.* Moscú, 1972.

[11] Idem, pág. 96.

La particularidad de la investigación de Novosibirsk consistió en que los problemas del tiempo de trabajo y de la productividad del trabajo fueron investigados en estrecho contacto con los del tiempo en que no se trabaja y el libre. El profesor G. A. Prudenski, al considerar el tiempo libre como condición para el desarrollo multifacético continuo del individuo, reveló una serie de aspectos concretos de la influencia del tiempo en que no se trabaja sobre el crecimiento de la productividad del trabajo. El problema de la utilización de los presupuestos de tiempo de los trabajadores, incluido el tiempo libre, adquirió significación práctica para perfeccionar la planificación. Esto exigió la elaboración de «normativos del tiempo libre» y, sobre esta base, la medición del tiempo libre socialmente imprescindible. «Con su magnitud, así como con el tamaño y la estructura de todo el tiempo en que no se trabaja, se relacionan estrechamente muchos aspectos de la producción y el consumo en la economía socialista planificada. La planificación del incremento del tiempo libre socialmente imprescindible también es importante porque en el socialismo toda la sociedad está profundamente interesada en su incremento y uso racional.»[12]

Ya en 1964, uno de los más destacados economistas soviéticos llegó a la conclusión de que es necesario planificar una nueva clase de fenómenos sociales expresados en los conceptos «tiempo libre» y «tiempo en que no se trabaja» que se miden antes que nada por medio de métodos sociológicos. Esta proposición contó con enérgico apoyo de los especialistas que investigan los problemas actuales del tiempo libre desde un punto de vista específicamente sociológico[13].

En el mismo 1964, en los trabajos de otros especialistas de Novosibirsk, la idea acerca de la necesidad de perfeccionar la planificación social tuvo una expresión aún más clara. Los sociólogos soviéticos A. G. Aganbeguián y V. N. Shubkin escribieron en uno de sus artículos: «El objeto de la planificación social son las relaciones sociales. La planificación social también incluye un cambio dirigido del hombre mismo a través de los cambios del medio so-

---

[12] Idem, pág. 271.

[13] Véase B. A. Grushin. *El tiempo libre. Problemas actuales.* Moscú, 1967. págs. 151—155.

cial y el trabajo educativo debido a que el hombre es producto de determinadas relaciones sociales.

"Los fines de la planificación social son lograr una homogeneidad social cada vez mayor, garantizar la igualdad y libertad social, liquidar todos los obstáculos que aún perturban el desarrollo armónico del hombre, la conjugación orgánica de los intereses del individuo con los intereses de la colectividad, de la sociedad en conjunto. Para alcanzar estos fines, en el transcurso de la planificación social se plantean y resuelven consecuentemente diferentes tareas sociales concretas.»[14]

La necesidad de perfeccionar la regulación armónica del amplio círculo de procesos sociales que transcurren en regiones y empresas determinadas de la Unión Soviética fue percibida en forma especialmente aguda a través del problema de la fluctuación de la mano de obra. Se estableció que el traslado de un trabajo a otro generalmente implica una pérdida de tiempo laboral de 20 a 25 días aproximadamente. A escala del país esto provoca daño sensible a la economía nacional y consecuencias sociales negativas. Economistas, sociólogos, historiadores y otros especialistas se ocuparon de analizar las causas de la fluctuación y de estudiar las vías para que disminuya[15]. Este problema se transformó en uno de los centrales no sólo en la sociología industrial de la URSS, sino también en la de otros países socialistas[16].

Las investigaciones mostraron que la fluctuación de personal en la industria es un problema mucho más complejo de lo que parecía hasta hace poco y que las formas existentes de cálculo primario y de informes de las empresas no reflejan totalmente su carácter. La fluctuación

---

[14] A. G. Aganbeguián, V. N. Shubkin. *Investigaciones sociológicas y métodos cuantitativos.* Recopilación: *Los métodos cuantitativos en las investigaciones sociológicas.* Novosibirsk, 1964, pág. 19.

[15] Véase I. Kaplán. *La fluctuación de personal en las empresas y las vías para su eliminación.* «*Voprosy ekonómiki*», 1963, N° 10; V. Gotlóber, L. Pisin. *Superación de la fluctuación de personal: importante tarea económica nacional.* «*Ekonomícheskie naúki*», 1964, N° 2; recopilación: *Vías para eliminar la fluctuación de personal en la industria de la URSS.* Moscú, 1965; L. S. Bliajman, O. I. Shkaratán. *Movimiento de la mano de obra en las empresas industriales.* Moscú, 1965.

[16] Véase Materiales del coloquio internacional de especialistas de los países socialistas efectuado en Berlín en junio de 1966, en la recopilación: *Soziologische Aspektue der Arbeitskräftebewegung.* Berlin, 1967.

resultó ser un nudo de muchos problemas: interramales y territoriales, económicos y sociales, de derecho y organizativos de dirección, interpersonales y personales, cada uno de los cuales exige un enfoque específico y al mismo tiempo no puede ser resuelto separado de otros. Es necesario un complejo de medidas planeadas con anterioridad y ligadas recíprocamente para los distintos niveles de organización y dirección de la economía nacional.

En el aspecto de la planificación resultó sustancial el que la fluctuación sea una de las formas del movimiento de personal en la industria. Se distinguen dos formas básicas de este movimiento: 1) prevista, es decir el traslado al otro trabajo (por razones de organización, servicio militar, jubilaciones, etc.) dispuesto y puesto en práctica armónicamente por la sociedad, departamentos y empresas; 2) no prevista, llevada a cabo según criterio personal de los propios trabajadores. También se distinguen dos corrientes para esta segunda variedad de movimiento de personal: a) el movimiento de los trabajadores económica y socialmente justificado a sectores más progresivos de la producción y también a la esfera de la creación científico-técnica y la administración, el pasaje a nuevos trabajos de quienes elevaron su nivel de instrucción general o especial sin abandonar la producción, los traslados a nuevas empresas, etc. (Esta corriente no se planifica por ahora, pero en principio es susceptible de serio); b) desplazamiento espontáneo — no sólo no previsto, sino imposible de planificar, y económicamente inoportuno — de los trabajadores debido a violaciones de la disciplina laboral, insuficiencias en la organización del trabajo, el estilo de dirección, malas relaciones en la colectividad de una empresa concreta, etc.

En la empresa, ambas corrientes actúan íntegramente como fluctuación y la perjudican. Para la sociedad el daño parte principalmente de la segunda, la espontánea, en la que se refleja la fluctuación de personal en el sentido estrecho de la palabra. De aquí surgió una doble tarea: primero, transformar el desplazamiento no planificado, pero posible de serlo, en desplazamiento planificado, es decir prever con anterioridad las tendencias y magnitudes de los desplazamientos necesarios socialmente y previsibles, que ocurren por influencia del progreso científico-técnico, optimizarlos en interés de la sociedad, las empresas y los propios trabajadores; segundo, también influenciar armó-

nicamente sobre la fluctuación espontánea de personal, previendo un sistema de medidas en los planes de las empresas para fortalecer la disciplina laboral, mejorar la organización del trabajo, el estilo de dirección, las relaciones sociopsicológicas en la colectividad de producción, etc. Los problemas de la orientación y métodos de colocación profesional de la juventud, los problemas de la adaptación de los jóvenes a la colectividad de producción, el papel de la colectividad en las fases finales de la formación del individuo, las vías para superar las situaciones conflictivas y el incremento de la unidad de la colectividad adquirieron particular significación debido a que la fluctuación mayor se observaba entre las personas con antigüedad de trabajo menor a tres años en su última ocupación, incluso entre la juventud.

Todo esto exigió el análisis de un amplio campo problemático relacionado con la comprensión de la esencia, la estructura y los mecanismos de funcionamiento de un fenómeno social específico tal como la colectividad de producción socialista. Incluso hasta finales de los años 60, el colectivo se investigaba en el plano filosófico general y especialmente desde posiciones de ética y pedagogía[17]. Sólo hacia mediados de los años 60, los economistas vieron como materia de su interés la colectividad de producción[18]. Partiendo del análisis de la relación de producción fundamental del socialismo, iniciaron el análisis concreto de la colectividad de producción. La atención se concentró en las funciones económicas de la colectividad (formas para estimular el trabajo, elevar su productividad, etc.). En su campo de acción también se vieron incluidos los problemas de carácter sociológico. En lo fundamental los métodos de análisis fueron los tradicionales: análisis teórico basado de manera principal en fuentes literarias y datos estadísticos.

Casi simultáneamente, sociólogos y psicólogos sociales iniciaron el análisis de las colectividades de producción. La específica del enfoque sociológico consistió, primero,

---

[17] Véase, por ejemplo, la recopilación: *Acerca de los rasgos de la personalidad del obrero nuevo.* Moscú, 1963.

[18] Véase la recopilación: *La relación de producción fundamental del socialismo.* Moscú, 1963; la recopilación: *La colectividad de producción socialista*, Moscú, 1964; la recopilación: *La colectividad de producción socialista como categoría de la economía política.* Moscú, 1966.

en que la colectividad laboral era considerada como célula básica de la sociedad, como elemento de unión entre el individuo y la sociedad; segundo, en que esta ligazón se investigaba adoptando un amplio conjunto de métodos que permitían obtener datos cuantitativos acerca de los aspectos sociopsicológicos más diversos de la actividad vital de la colectividad, incluidos algunos muy delicados.

Trabajo positivo en esta dirección efectuó, por ejemplo, el laboratorio de psicología social de la Universidad de Leningrado[19]. Las colectividades de producción primarias (brigadas de una serie de empresas de Leningrado) fueron la materia de investigación. Se utilizaron datos estadísticos, encuestas, entrevistas, observaciones, libretas de anotaciones y otros métodos. Se distinguieron tres niveles de relaciones en la colectividad (alto, medio y bajo) y su contacto estrecho con la disciplina, la productividad del trabajo, la elevación de la calificación y otros índices de las brigadas.

En una serie de experimentos, realizados por investigadores de Moscú y otras ciudades, se logró establecer qué influencia ejerce la forma de pago por el trabajo sobre la estructura de las relaciones en la colectividad base y su productividad. Precisamente el pasaje de la brigada del trabajo individual al conjunto coadyuvó a desarrollar el sentimiento solidario y la ayuda mutua entre sus miembros, a acercar su estructura formal e informal. Esto condujo a reforzar la influencia educativa de la colectividad sobre cada uno de sus miembros y garantizó el crecimiento de la productividad del trabajo en un promedio del 27%.

Los sociólogos y psicólogos sociales desplegaron amplia investigación acerca de la influencia del trabajo sobre el individuo, las relaciones entre la colectividad y el individuo a escala de importantes empresas industriales.

También el otro aspecto del problema —las relaciones entre la colectividad de producción y la sociedad— estuvo en el campo visual de los sociólogos. Se señaló que en el sistema «sociedad-colectividad-individuo» pueden surgir desacuerdos y contradicciones no sólo en los eslabones «colectividad-individuo» o «sociedad-individuo», sino también en el eslabón «colectividad-sociedad». En otras palabras, las

[19] Véase N. V. Gólubeva, E. S. Kuzmín. *Experiencia del análisis de las colectividades de producción*, «*Sociología en la URSS*», t. 2; E. S. Kuzmín. *Fundamentos de la psicología social*. Leningrado, 1967.

distintas colectividades cumplen de diferente manera su función básica de ligar los intereses del individuo a los intereses de la sociedad: unas realmente se guían por los intereses de la sociedad, pero en otras adquieren importante influencia las aspiraciones locales, egoístas. Por esto la tarea de análisis de las relaciones de la colectividad con la sociedad adquiere significación de particular importancia.

Existen varias esferas en las que se manifiesta en forma concreta el carácter real de las relaciones recíprocas entre la colectividad y la sociedad. El nivel de desarrollo de la autogestión en la colectividad de producción es una de las más significativas. En realidad, si este nivel es bajo y la dirección social en la colectividad se efectúa fundamentalmente a través de los organismos administrativos, esto significa que los miembros de esa colectividad están débilmente compenetrados con los intereses de la sociedad. Por el contrario, allí donde se observa alta unidad entre los intereses de la sociedad y del colectivo la mayoría de sus miembros participa activamente en las diferentes formas sociales de autogestión en la producción.

A finales de los años 50 y en la primera mitad de los 60, surgieron y se desarrollaron en las empresas industriales muchas formas de autogestión social: asambleas permanentes de producción, oficinas sociales de análisis económico[20]. Nació el movimiento por el trabajo comunista. Todo esto estimuló el incremento de la actividad social de los trabajadores dirigida a fortalecer la disciplina laboral, introducir novedades técnicas, elevar la productividad del trabajo, perfeccionar la organización y dirección de la producción.

[20] En la URSS, asambleas permanentes de producción (APP) son una de las formas prácticas en que los trabajadores participan en la administración de la producción. Funcionan desde 1958. Las asambleas permanentes de producción dirigen el trabajo para cumplir exitosamente los planes estatales, desarrollar la emulación socialista, participan cuando se elaboran y consideran los proyectos de los planes corrientes y de perspectivas de las empresas, cuando se analizan problemas acerca del uso de los fondos del estímulo económico, etc. Sus miembros son obreros, funcionarios, representantes de la administración y de organizaciones sociales. Se convocan por lo menos una vez cada trimestre. Las oficinas sociales de análisis económico son en la URSS una de las formas para atraer a los obreros, especialistas técnicos y empleados a la administración de la producción. En su composición entran los obreros de mayor calificación, innovadores de la producción, tecnólogos. Se ocupan de buscar reservas de producción, de disminuir su costo, de estudiar la experiencia de los vanguardistas, etc.

Pese a todo, como mostraron las investigaciones sociológicas concretas, hacia mediados de los años 60 ocurrió como si el desarrollo de los organismos sociales hubiera alcanzado un «límite» ya que comenzó a enlentecerse gradualmente. Al mismo tiempo se mantenían grandes gastos no productivos de materiales, materia prima, energía, se asimilaban con lentitud los nuevos procesos tecnológicos y potenciales proyectados, tenían lugar una importante pérdida de tiempo laboral y otras grandes insuficiencias en la actividad de las colectividades de producción[21].

Señalaron los investigadores que la raíz de esto se hallaba en que el sistema de relaciones económicas existente estaba insuficientemente orientado a aumentar el interés material del trabajador por los resultados del trabajo de toda la colectividad. Los intereses de los tres eslabones fundamentales de la estructura de la producción socialista (economía nacional—colectividad de producción—trabajador) no estaban suficientemente ligados entre sí. La cuestión consistía en garantizar el interés material de cada trabajador y de toda la colectividad de producción por encontrar los medios más eficaces para cumplir el plan, por alcanzar resultados máximos con gastos mínimos.

De esta manera, las investigaciones sociológicas de los problemas del trabajo en la industria permitieron obtener a mediados de los años 60 algunos resultados importantes. Generalizándolos en cuanto a su influencia en el surgimiento de la planificación social en las empresas se puede señalar los aspectos siguientes: primero, los sociólogos, conjuntamente con los psicólogos sociales y los economistas, distinguieron una serie de problemas presentes en el desarrollo social de las colectividades de las empresas industriales y marcaron pasos a dar para resolverlos; segundo, las investigaciones concretas demostraron la necesidad de incluir en la planificación una nueva clase de factores y procesos de la actividad vital de las empresas (sociales y sociopsicológicos), se expresó con claridad la idea acerca de la necesidad de la planificación; tercero, se elaboró un conjunto de métodos especiales y de metodologías concretas que permitieron estimar cuantitativamente los factores y procesos señalados y que crearon una posibilidad

[21] Véase I. E. Vólkov. *Así nace la autogestión comunista*. Moscú, 1965, págs. 201-205.

real para que pudiesen ser incluidos en la planificación; cuarto, surgieron cuadros de especialistas capaces de llevar a la práctica la dirección científica y metódica de la preparación de los primeros planes de desarrollo social de las colectividades de las empresas industriales.

Todo esto contribuyó al establecimiento de la planificación social como nuevo método para dirigir el desarrollo de las colectividades laborales.

3. PRIMEROS PLANES DE DESARROLLO SOCIAL DE LAS COLECTIVIDADES DE LAS EMPRESAS Y SU GARANTIZACION METODOLOGICA

De tal manera hacia mediados de los años 60 se conformaron en el País Soviético las premisas objetivas y subjetivas para profundizar y ampliar las esferas de los procesos sociales planificados. La planificación social surgida en las empresas industriales resultó ser esa nueva forma o nuevo método de dirección del desarrollo de las colectividades laborales que respondía a los intereses de la sociedad, la empresa y el trabajador, a las tareas para seguir elevando la actividad social y laboral de los trabajadores, ampliar su participación en la dirección de la producción. En esto se manifestó una de las particularidades más importantes de la colectividad de producción socialista, colectividad que es no sólo objeto sino también sujeto de dirección, célula autodirigida de la sociedad. Precisamente en esta época nacieron y fueron verificadas en la práctica muchas innovaciones en la organización y dirección de la economía nacional.

Es remarcable que la planificación social surgió como *iniciativa de abajo*, de parte de las propias colectividades de las empresas industriales. Aproximadamente a un mismo tiempo, en la primera mitad de 1966, surgieron los primeros planes de desarrollo social en varias empresas de diferentes regiones del país. Entre los pioneros estuvieron el combinado leningradense de instrumentos electrónicos «Svetlana», la fábrica de televisores de Lvov (actualmente agrupación de producción «Elektrón»), la fábrica de telé-

fonos de Perm y otras. Ya el propio perfil de producción de estas empresas testimonia acerca de su pertenencia a las ramas de vanguardia (en el aspecto técnico) de la industria. En esas ramas fue donde primero se manifestó la influencia de la revolución científico-técnica. Además, estas empresas están instaladas en regiones caracterizadas por el alto nivel técnico y cultural de la clase obrera, con ricas tradiciones innovadoras (en el centro del país, Ucrania, Urales).

¿Cuáles eran las aspiraciones de los promotores de la planificación social? Al analizar los primeros planes no es difícil advertir que tienen fines parecidos: aceleración del reequipamiento técnico; influencia activa sobre los procesos para hacer desaparecer las diferencias esenciales entre quienes hacen trabajo físico y quienes el intelectual y, antes que nada, para eliminar las variedades pesadas y dañinas de trabajo físico, elevar el nivel de bienestar material de todos los trabajadores, especialmente de los de baja remuneración, crear condiciones para el desarrollo multifacético del individuo, la atracción enérgica de todos los miembros de la colectividad a la dirección efectiva de todos los asuntos de la producción. En una palabra: *la aspiración comunista.* He aquí la fuente más profunda de iniciativa puesta de relieve por las colectividades pioneras de la planificación social.

Lógicamente, tal aspiración existía con anterioridad. Pero el curso hacia la introducción de nuevos principios de administración y dirección, proclamado por el Partido Comunista, creó nuevos estímulos para hacer realidad esta aspiración en forma organizativa concreta, la forma de la planificación integral del desarrollo social de las colectividades laborales por las propias colectividades. Al ser los primeros en pasar a trabajar sobre la base de estos principios, las colectividades de las empresas nombradas manifestaron valentía en la búsqueda de nuevas formas y métodos de utilización de las reservas sociales para aumentar la actividad laboral y social de sus miembros dirigida a resolver las tareas actuales de la edificación comunista.

La complejidad de la estructura y los mecanismos de funcionamiento de la colectividad de producción contemporánea hizo imposible la planificación integral de su desarrollo social «a ojo», guiándose sólo por la intuición y por la experiencia anterior. Fue necesario elaborar científicamente

el sistema de índices del plan de desarrollo social de la colectividad, definir concretamente las tendencias y el ritmo de los cambios de estos índices. Esto exigió realizar investigaciones sociológicas concretas como una de las fuentes de información imprescindibles para confeccionar los planes sociales. Esta es la razón de por qué todas las empresas promotoras de la planificación social establecieran estrecha cooperación con los especialistas en sociología industrial. *La unión con la ciencia* es un rasgo característico de la planificación social y a la vez testimonio de la influencia activa de la ciencia soviética no sólo sobre el desarrollo técnico y económico sino también social de las colectividades laborales.

La planificación social, desde sus primeros pasos, reveló su profunda *naturaleza democrática* como método de autogestión de las colectividades de producción socialistas. Los proyectos de los planes eran elaborados por comisiones que incluían a representantes de las organizaciones partidarias, de sindicatos, del Komsomol y otras sociales así como de organismos administrativos. Estos proyectos eran ampliamente analizados en el colectivo a través de la prensa y la radio de fábricas, en brigadas y sectores, en las asambleas de taller y generales. Las investigaciones sociológicas concretas también coadyuvaron a revelar los intereses y aspiraciones de los distintos grupos sociales de trabajadores de las empresas. Teniendo en cuenta las propuestas, correcciones y agregados, el plan era ratificado por los dirigentes de la administración, del partido y de otras organizaciones sociales de la empresa.

Los primeros planes de desarrollo social obtuvieron apoyo de las organizaciones locales de partido y de los organismos centrales del partido. Las organizaciones sindicales fabriles y regionales y el Consejo Central de Sindicatos Soviéticos jugaron papel importante en el establecimiento y desarrollo de la planificación social.

Veamos más detalladamente la estructura y los índices del primer plan de desarrollo social de la colectividad laboral elaborado en 1966 en el combinado «Svetlana». Fue definido como «plan integral de perspectivas del desarrollo social» e inicialmente orientado para 10 años (1966-1975). Posteriormente el período planeado fue limitado en lo fundamental a cinco años conforme al plan económico de producción del combinado para el octavo quinquenio. Por otra

parte, ciertas importantes tareas estaban calculadas para plazos más largos, incluso hasta 1975.

El plan constaba de cuatro capítulos: 1) elevar el nivel técnico de la producción e introducir cambios en la estructura de la colectividad del combinado; 2) organizar un análisis multifacético de la influencia del progreso científico-técnico contemporáneo sobre el desarrollo de la colectividad del combinado e introducir nuevos principios de administración y dirección; 3) mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la salud de los trabajadores; 4) mejorar las condiciones socioculturales de los trabajadores, garantizar la elevación de su nivel técnico y cultural y mejorar sus condiciones de vida y de habitación.

En el primer capítulo, sobre la base de la proyectada reconstrucción técnica de las fábricas del combinado, se preveían cambios considerables de la estructura de calificación profesional de la colectividad: reducir a la mitad el número de obreros transportistas auxiliares y ayudantes, elevar la categoría de obreros de nivel medio de 2,69 a 3,3 y en no menos del 20% la remuneración media. Aquí también se reflejaron los problemas de la mecanización del trabajo de ingeniería y administración, la introducción del Sistema Automático de Dirección; se preveía reducir en el 25—30% la cantidad de trabajadores ocupados en trabajos de cálculo y cómputo. Estaba planteado elevar en el 20% la cantidad de racionalizadores e inventores.

El contenido básico del segundo capítulo era el programa de investigaciones sociológicas en el combinado a ser efectuadas por el Instituto de Investigaciones Sociológicas Integrales de la Universidad Estatal de Leningrado. Se preveían las siguientes direcciones de investigación: cambios en la estructura social de la colectividad como consecuencia del desarrollo continuo del nivel técnico de la producción, su mecanización y automatización; análisis de las condiciones de trabajo y su influencia sobre la productividad y estado psíquico de los trabajadores; análisis de las condiciones de vivienda de los trabajadores de la colectividad y sus presupuestos personales; análisis de los intereses y las necesidades sociales y personales de los trabajadores; análisis del desarrollo del interés moral y material, colectivo y personal de los trabajadores en el fomento de la producción. Estas investigaciones debían ayudar en la búsqueda de medios efectivos para resolver tareas como las de disminuir la fluc-

tuación y consolidar al personal; elevar la disciplina laboral y de producción; elevar la productividad del trabajo a cuenta de los factores sociales; organizar el ocio de los trabajadores, su educación especial y general; aumentar la eficacia del sistema de estímulo material.

En el capítulo tercero del plan se planteaban cambios radicales para la protección del trabajo y la técnica de seguridad: eliminar totalmente las enfermedades ligadas con la profesión específica para este tipo de producción, reducir los traumatismos laborales, eliminar una serie de escapes perjudiciales para la atmósfera, ampliar los locales sanitarios y otras tareas.

También se preveían importantes tareas en el cuarto capítulo del plan: llevar a 2.400 al año la cantidad de personas estudiando en escuelas para obreros jóvenes, de enseñanza técnica e institutos, preparar hasta 2.000 nuevos obreros al año y elevar la calificación de hasta 2.500 obreros y 700 dirigentes y especialistas técnicos, etc.

En este mismo año se preparó un plan de desarrollo social en la fábrica de televisores de Lvov. En su elaboración también participaron activamente los sociólogos científicos de la sección de Lvov del Instituto de Economía y del de Filosofía de la Academia de Ciencias de la RSS de Ucrania.

Este plan constaba de seis capítulos; 1) crecimiento del volumen de producción, mejoramiento de los indicadores técnico-económicos del trabajo y creación de los fondos de la empresa para 1966-1970; 2) realizar investigaciones técnico-económicas y sociológicas integrales dirigidas a la búsqueda de posibilidades para elevar considerablemente la eficacia de la producción y crear las bases científicas de dirección de los procesos socioeconómicos; 3) realizar tareas para reducir las diferencias socioeconómicas entre los trabajadores físicos e intelectuales, investigar las tendencias de la actividad social y transformar la estructura social de la colectividad de la empresa; 4) elaborar y tomar medidas para mejorar radicalmente las condiciones de trabajo, eliminar las enfermedades relacionadas con la profesión y el traumatismo laboral, fortalecer la salud de los trabajadores; 5) tareas para mejorar las condiciones materiales de vida y de vivienda de los trabajadores de la fábrica; 6) tareas para organizar la educación comunista de los hijos de los trabajadores de la fábrica y crear condiciones favorables para su formación multifacética, desarrollo espiritual y físico.

Tareas muy importantes estaban previstas por el plan y se daba importante lugar a la realización de investigaciones sociológicas en la fábrica. También este plan se cumplió exitosamente. Sobre la base de la fábrica y una serie de otras empresas surgió la agrupación técnico-productiva «Elektrón». En la agrupación también se desarrolló el servicio sociológico especial.

Aproximadamente lo mismo se puede decir acerca del plan de desarrollo social para 1966-1970 de la fábrica de teléfonos de Perm. Fue elaborado por los trabajadores de la fábrica conjuntamente con los sociólogos de la Universidad y del Instituto Politécnico de Perm. Con posterioridad se creó en la empresa un servicio sociológico y psicofisiológico propio, el más desarrollado de los fabriles, con un sector de sociología, laboratorio de música funcional, gabinete de orientación y colocación profesional. En la fábrica comenzó a trabajar un departamento regional de investigaciones sociológicas y psicofisiológicas.

Ya en el octavo quinquenio (1966-1970) la iniciativa de los pioneros de la planificación social fue tomada primero por decenas y después por centenares de colectividades de las empresas industriales. Entre ellos se pueden mencionar: las fábricas Kírov y «Elektroapparat», en Leningrado, la fábrica «Krasni proletari», en Moscú, y también una serie de empresas de las regiones de Sverdlovsk, Novosibirsk y otras.

En 1968, la Presidencia del Consejo Central de Sindicatos Soviéticos adoptó la resolución *Acerca de la experiencia de la planificación de perspectivas del desarrollo social de las colectividades de la agrupación «Svetlana», la fábrica Kírov y otras empresas de Leningrado.* Aprobando la iniciativa de los leningradenses, el Consejo recomendó a los comités centrales y consejos de sindicatos utilizar esta experiencia en las empresas y organizaciones industriales, de transporte, construcción y en la agricultura en unión con los ministerios, departamentos y otras organizaciones ligadas a la economía. El nuevo método de dirección del desarrollo social de las colectividades laborales comenzó a difundirse ampliamente.

A medida que se difundía, cada vez se planteaba con mayor agudeza el problema de elaborar recomendaciones metodológicas (tipo) para componer los planes sociales de las empresas. Yendo al encuentro de esta necesidad, ya entre 1967 y 1968, los sociólogos de diversos centros de investigación prepararon variantes de tales recomendaciones. En

ellas se resumía la primera experiencia de planificación social. Por esto es natural que también las primeras metodologías hayan sido preparadas por aquellos centros que antes que otros se introdujeron en la práctica real de la planificación social en las empresas, por el Instituto de Investigaciones Sociológicas Integrales de la Universidad Estatal de Leningrado, el departamento de Investigaciones Sociológicas de la sección de Lvov del Instituto de Economía de la Academia de Ciencias de la RSS de Ucrania, el laboratorio de Investigaciones Sociológicas del Instituto Politécnico de Perm, el sector de Análisis de la Vida Cultural de la Sociedad Soviética del departamento de Investigaciones Económicas de la Filial de los Urales de la Academia de Ciencias de la URSS. Según el lugar de creación de estas metodologías tras ellas se consolidaron denominaciones condicionales: de Leningrado, de Lvov, de Perm, de Sverdlovsk. Más tarde fueron creadas también otras metodologías «regionales» y ramales, pero nos referimos sólo a las mencionadas porque precisamente en lo fundamental fueron las que se tomaron en cuenta al elaborar la primera síntesis metodológica (tipo), creado por iniciativa del Consejo Central de Sindicatos Soviéticos en 1971.

En 1976 se publicó la metodología de Lvov, la primera de planificación social. Adjunto a ella estaba el plan social de la fábrica de televisores de Lvov. Como este mismo plan, que en su primera variante estaba calculado en una perspectiva de 10 años, la metodología se caracterizaba como metodología de elaboración del plan de perspectivas del desarrollo social.

Sus autores veían la tarea principal de la dirección científica de los procesos sociales en «garantizar la correspondencia de la actividad subjetiva de las personas con las exigencias de las leyes objetivas, en utilizar un mecanismo de dirección que garantice la realización armónica del complejo de tareas que determinan las escalas y el ritmo de las transformaciones sociales en la empresa... La planificación de perspectivas del desarrollo social de las colectividades de las empresas industriales tiene como fin garantizar la regulación científica de los procesos sociales que transcurren en la vida de la colectividad dirigidos a la superación gradual de las diferencias socioeconómicas entre los trabajadores, a la satisfacción cada vez más plena de sus necesidades materiales y espirituales, a mejorar las condiciones de trabajo y de

vida, perfeccionar las relaciones sociales en la colectividad, al desarrollo multifacético de los trabajadores.

Además de «Disposiciones generales» esta metodología incluía una serie de capítulos: 1) organización del trabajo para componer el plan; 2) caracterización general de la empresa; 3) crecimiento de la producción y su realización, aumento de las ganancias y los fondos de la empresa; otros índices técnicos y económicos; 4) cambios en la estructura social y de calificación profesional de la colectividad; 5) mejoramiento de las condiciones de trabajo; 6) mejorar las condiciones de vivienda y de vida doméstica de los miembros de la colectividad; 7) satisfacer las necesidades del desarrollo físico y espiritual de los trabajadores; 8) perfeccionar las relaciones sociales en la colectividad; 9) realizar investigaciones sociológicas en la empresa; 10) problemas de realización del plan de desarrollo social de la colectividad.

En 1968 apareció la primera variante de la metodología de Leningrado. Las tareas y fines de la planificación social se definían en ella de una manera algo diferente: «El fin del desarrollo social de la colectividad laboral, como también de toda la sociedad socialista, consiste en garantizar la mejor satisfacción posible de las necesidades permanentemente crecientes de las personas, en garantizar el desarrollo armónico y multifacético del hombre, incluido también su desarrollo como trabajador de la producción. En correspondencia con esto, la tarea básica de la planificación social será el desarrollo máximo de los diferentes aspectos de la personalidad del trabajador.» La necesidad de analizar también los grupos sociales se fundamentaba de la siguiente manera: «En las empresas trabajan personas con distintos niveles de preparación general y especial, con diferentes necesidades, intereses, deseos. Debido a esto, los planes de desarrollo social deben tener en cuenta las necesidades e intereses no sólo de trabajadores por separado sino también de los diversos grupos sociales y demográficos, y además los intereses generales de toda la colectividad.»

Esta metodología también se caracterizaba por un considerable fraccionamiento de su estructura: nueve capítulos, cuya mayoría según su denominación estaban cercanos a los capítulos de la metodología de Lvov. Sin embargo, mientras esta última representaba antes que nada un bosquejo general, la de Leningrado, según el nivel detallado de elaboración, se acercaba realmente a instrucciones metodológicas. Lo

sustancial era que en sus anexos contenía documentos metodológicos de investigaciones sociológicas para confeccionar el plan social.

También son evidentes las diferencias en las orientaciones teóricas y metodológicas de los autores de las metodologías. La de Lvov estaba orientada a regular los procesos sociales y toda una serie de factores de la vida social de la colectividad de producción, de tal manera que el desarrollo multifacético de la personalidad del trabajador actúa sólo como uno de los resultados de esta regulación. En la metodología de Leningrado el fin del desarrollo social de la colectividad se identifica con el desarrollo de la sociedad, esto es el desarrollo multifacético y armónico del individuo. De modo que desde el principio se revelaron distintos enfoques de los fines y tareas de la planificación social en las empresas y las discusiones en torno a ellos continúan hasta el día de hoy (véase el capítulo 3).

También en 1968 surgió la metodología de Perm. Sus autores, aún más categóricamente que los de la metodología de Leningrado, insisten en la identidad de los fines de la sociedad con los del desarrollo social en la empresa y ven en el individuo no sólo el fin sino también el objeto de la planificación social. «La tarea de la planificación social integral de perspectivas consiste en la dirección coherente y rigurosamente científica de la vida social de la colectividad estando todos sus aspectos en relación recíproca compleja. El objeto de la planificación social es el hombre como individuo analizado dentro de distintos grupos sociales, el fin de la planificación social es crear las condiciones para el desarrollo multifacético del individuo... El análisis de la estructura de la colectividad de la empresa da puntos de partida para la planificación social en cuyo centro se encuentra el hombre, el individuo como componente de los distintos grupos sociales. Los avances sociales en la colectividad se manifiestan en el cambio del status social del individuo (del grupo). Los parámetros más importantes que determinan el status social del individuo (del grupo) son los aspectos de la vida de la colectividad cuya dirección constituye el contenido de la planificación social... *Son índices en la planificación social los que reflejan el contenido y la dinámica de los rasgos del status social del individuo, el contenido y la dinámica de los rasgos de los grupos sociales y los cambios en el seno de los grupos.*»

Mientras que la interpretación del individuo como objeto y su desarrollo multifacético como fin inmediato de la planificación social en el marco de la empresa fueron puestos posteriormente en duda, sigue siendo muy actual la idea acerca del papel determinante de los rasgos de los grupos sociales (de los elementos fundamentales de la colectividad de producción) en todo el sistema de índices de la planificación social en la empresa. Máxime que en la metodología de Perm esta idea fue llevada al nivel de modelo estadístico, de «carta social de la colectividad» cuyo sujeto estadístico son los principales grupos sociales de la colectividad de la empresa mientras que el predicado estadístico son otros importantes parámetros sociales de la colectividad y los grupos sociales que lo componen.

En general, en el plano propiamente metodológico, la metodología de Perm dio una serie de pasos hacia adelante. Once modelos para organizar la planificación social en las empresas, incluyendo una variante de reglamento del servicio sociológico fabril, cálculos aproximados de los gastos de tiempo y trabajo para efectuar investigaciones sociológicas masivas componían un capítulo especial de esta metodología. A un nivel profesionalmente alto se prepararon documentos metodológicos para efectuar las tres investigaciones sociológicas fundamentales, imprescindibles para la planificación social en la empresa: investigación de la actitud hacia el trabajo, del nivel técnico y cultural de los trabajadores, de las causas sociales de la fluctuación de personal.

También es sustancial que en esta metodología los capítulos principales del plan social están agrupados y resumidos en cinco: 1) consecuencias sociales del progreso técnico en las empresas (cambios en el contenido del trabajo); 2) mejoramiento de las condiciones de trabajo; 3) aumento del bienestar y elevación de la cultura espiritual de los trabajadores; 4) desarrollo de la actividad social de los trabajadores; 5) cambios principales de la estructura social de la colectividad de la empresa (carta social del colectivo).

El año 1968 fue «de buena cosecha» en punto a las metodologías de la planificación social. Además de las de Leningrado y Perm también surgió la de Sverdlovsk. Sus autores caracterizaron de la siguiente manera sus orientaciones teóricas y metodológicas: «En el más estrecho (y actualmente más utilizado) sentido del término, la «planificación social» no

abarca la economía sino que se relaciona con la planificación de aquellos fenómenos y relaciones supraestructurales que se basan en ella. Es así que en su conjunto el plan de desarrollo social muestra cómo cambiarán *el trabajo, la cultura y la vida* de los trabajadores de la empresa en los próximos 5 a 10 años.» En consecuencia, en esta metodología, en mayor grado que en otras, fueron analizados problemas metodológicos de la investigación y planificación de los cambios de la vida espiritual de la colectividad de producción.

Entre 1969 y 1970 también se publicaron otras metodologías «regionales». Contenían no poco de nuevo. Por ejemplo, se distinguía por su gran concreción la metodología preparada por el laboratorio de economía y organización de la producción de la fábrica moscovita «Krasni proletari».

Basándose en la experiencia acumulada, el Gosplán de la URSS incluyó un capítulo especial (el once) en la *Metodología tipo de elaboración del plan quinquenal de la empresa industrial para 1971-1975.* Ese capítulo se denominó *Elaboración del plan de desarrollo social de la colectividad de la empresa.* En él se subraya que en el plan de desarrollo social se incluyen tareas que se realizan directamente por la colectividad de cada empresa con sus medios propios, antes que nada de los fondos de estímulo económico. Con el fin de impedir el paralelismo, en el plan de desarrollo social se incluyen deberes y tareas directamente relacionados con los problemas del desarrollo social y, en consecuencia, se tiene en cuenta la influencia de otros índices y la relación con otros índices. Se recomendaban cuatro subcapítulos básicos y las formas correspondientes del capítulo mencionado del plan de la empresa: cambios de la estructura de calificación y social de la colectividad de producción; elevación de la calificación productiva y nivel de instrucción general de los ocupados; mejoramiento de las condiciones y la protección del trabajo; mejoramiento de las condiciones socioculturales, de vida y de vivienda de los miembros de la colectividad de la empresa y sus familias. Se preveía efectuar investigaciones sociológicas según la temática correspondiente que debían preceder a la elaboración del plan de desarrollo social.

Todo esto creó condiciones para la aparición en 1971 de una metodología generalizadora de *Planificación del desarrollo social de colectivo de la empresa*[22]. Estas recomendaciones

[22] Véase *Planificación del desarrollo social de la colectividad de la empresa. Las recomendaciones metodológicas.* Moscú, 1971.

metodológicas estaban dirigidas a los ministerios y departamentos como modelo para ser utilizado dependiendo de la capacidad de la empresa para elaborar los correspondientes capítulos del plan de desarrollo social de la colectividad de producción. Los ministerios y departamentos podían introducir agregados o modificaciones en las recomendaciones dadas para aplicarlas en cada sector económico específico.

La estructura de la metodología es suficientemente simple e incluye cuatro capítulos: 1) cambio armónico de la estructura social de la colectividad de producción; 2) mejoramiento de las condiciones de trabajo y protección de la salud de los trabajadores de la empresa; 3) perfeccionamiento de la forma de pago por el trabajo: mejoramiento de las condiciones de vivienda, culturales y de vida de los trabajadores de la empresa; 4) educación comunista del individuo y fomento de la actividad social de los trabajadores. También se cuenta con 9 anexos: sistema de índices del plan, metodologías del análisis de la fluctuación de personal y de otros aspectos de la vida de la colectividad de producción, se utilizan métodos de balance de los recursos laborales de la empresa, se adjunta una encuesta de investigaciones sociológicas que deben preceder a la elaboración del plan, etc.

En sus orientaciones finales y en su estructura esta metodología absorbió una serie de elementos positivos de las anteriores. Por otra parte, también reflejó determinadas debilidades de la primera etapa de la planificación social sobre cuya base se creó. Es más, ni por lejos absorbió todo lo valioso que se había alcanzado incluso en esta etapa. Dedicaremos nuestra atención a algunas de sus insuficiencias en otros capítulos de este libro.

El proceso de equipamiento de la práctica de la planificación social no se limitó a crear una metodología generalizadora. Al mismo tiempo comenzaron a crearse metodologías ramales en las que, teniendo en cuenta lo propio de algunas ramas, se analizaban problemas de la estructura socioprofesional de la colectividad, la distribución de profesiones en grupos según el contenido del trabajo, según su mecanización y según lo pesado y perjudicial para la salud que sea el trabajo. Surgieron, por ejemplo, el *Método de confección del plan de perspectivas del desarrollo social de la colectividad de una mina de hulla* y *Recomendaciones metodológicas para la elaboración de los planes de desarrollo social de la colectividad de una organización de construcción.* Esto coadyuvó a unificar

y poder comparar los planes dentro de una rama de la industria, a elevar la posibilidad de dirigir a la propia planificación en las empresas y condujo a que fueran creadas las condiciones para el paso a un nuevo nivel de la planificación social, a la planificación social ramal.

Los métodos ramales tipo creados posteriormente y que utilizaron la gran experiencia de la elaboración de planes estaban más cercanos a la práctica de la planificación social y frecuentemente contenían hallazgos que luego se tuvieron en cuenta en las nuevas ediciones de recomendaciones tipo. En calidad de ejemplo se puede mencionar la clasificación de los índices sociales según el grado de planificación y pronosticación en el método de confección de los planes de desarrollo social de las colectividades de los departamentos de extracción de petróleo y gas y de perforación del Ministerio de la Industria Petrolera.

Surgieron los primeros planes de desarrollo social de sovjoses y koljoses.

De tal manera, hacia finales de los años 70, culminó la primera fase «experimental» de la planificación del desarrollo social, cuyos promotores fueron las colectividades de vanguardia de la industria. La práctica de la planificación social obtuvo apoyo en el XXIV Congreso del PCUS (1971) e ingresó en una nueva fase, la de su difusión general.

Capítulo II
NIVEL DE ELABORACION DE LOS APARTADOS FUNDAMENTALES DE LOS PLANES SOCIALES DE LAS COLECTIVIDADES DE PRODUCCION

Entre 1971 y 1975 el proceso de planificación del desarrollo social de las colectividades de las empresas industriales adquirió carácter masivo en la URSS. De acuerdo a los datos de organismos sindicales, ya en 1972, en distintas regiones, territorios, repúblicas autónomas y federadas más de 20 mil colectividades de empresas (de un total de 50 mil) fueron abarcadas por la planificación social.

El desarrollo masivo de la planificación social planteó un problema importante: sintetizar la experiencia en la preparación y realización de los planes de desarrollo social con el fin de perfeccionar su puesta en práctica y seguir desarrollando la teoría y metodología de la planificación. Apareció una serie de trabajos en los primeros de los cuales se sintetizaba la práctica de la planificación social en distintas empresas y en los siguientes la experiencia de un conjunto de empresas de ramas, regiones, ciudades, repúblicas. El análisis y la síntesis de esta experiencia no han terminado debido a que plantean la permanente influencia recíproca entre teoría y práctica en desarrollo ininterrumpido y el intercambio de ideas e información.

Precisamente por esto, los autores prestaron particular atención al análisis de los planes vigentes de desarrollo social, analizando un total cercano a cien. Para un análisis detallado fueron elegidos los planes de 52 empresas (los mejores en nuestra opinión). Estas representan a 18 ramas de la industria (de los ministerios de la URSS) y se encuentran en distintas zonas económicas (Centro, Urales, el Volga, Ucrania,

Transcaucasia, Asia Central). Entre ellas hay empresas que disponen de diferente cantidad de mano de obra: hasta mil personas, de mil a 3 mil, de 3 a 10 mil, más de 10 mil. En ellas trabajan 250 mil personas en total.

La elección de analizar no los planes de nivel medio sino precisamente los mejores fue determinada por la tarea: destacar y analizar los nuevos problemas teóricos de la planificación social y los medios para solucionarlos sugeridos por la práctica. Hay que señalar que los planes mencionados fueron confeccionados entre 1970 y 1972.

Es evidente que el análisis de los planes vigentes puede ser efectuado desde distintos ángulos. El más importante y necesario nos parece el estudio de los planes de desarrollo social tomados como unidad real de teoría y práctica. Esta última plantea nuevos problemas teóricos a los sociólogos, sugiere medios para su solución, elimina los de segundo orden, señala las direcciones de mayores y menores perspectivas en la búsqueda. El análisis del estado práctico y las tendencias de la planificación social permiten, desde el punto de vista de algunos problemas teóricos, comprender más profundamente muchos procesos sociales reales que son objeto de planificación, perfeccionar su metodología y métodos. Sólo sobre la base de la unión, la conjugación orgánica de la ciencia y la práctica social se puede dar el tan importante paso siguiente en el desarrollo de la planificación social.

Antes que nada es necesario destacar varios de estos problemas que tienen significado fundamental para la planificación social y que son analizados ampliamente en la literatura sociológica soviética. Todos ellos existen en los planes estudiados más adelante, pero en general están expresados en forma poco precisa y poco clara. Por esto queremos señalárlos desde el comienzo para después seguir las huellas de las formas concretas en que surgen.

Cada vez con mayor frecuencia aparece el problema de los *niveles* de la planificación social, el problema de la necesidad de resolver sus tareas a todos los niveles del sistema social: de la sociedad en su conjunto, de la región, la rama, la empresa industrial, el colectivo base. Este problema se plantea de manera particularmente aguda en donde se manifiesta la imposibilidad de resolver alguna tarea social sin darle al mismo tiempo solución a otro nivel (por ejemplo: garantizar a la empresa el personal necesario) o donde surge la necesidad de tener en cuenta lo propio del nivel de planifica-

Fundación Isidoro Acevedo
OVIEDO

ción (por ejemplo, del ramal) para elegir índices, elaborar normativas, etc.

El problema de *los fines* de la planificación social continúa siendo de actualidad. Al encontrarse con los problemas de la subordinación de fines (por ejemplo, económicos y propiamente sociales), de su expresión concreta, «cuantificable», de la elaboración de las tareas imprescindibles para su realización, la práctica de la planificación social obligó a los sociólogos a trabajar más intensamente en problemas como la correlación entre fines y funciones de la planificación social, la posibilidad de expresar cuantitativamente algunos fines y la dificultad de aplicar el análisis operacional a otros (por ejemplo, el desarrollo del individuo), la correlación entre los fines sociales y los medios concretos para su alcance.

La comprensión y el desarrollo del problema de los fines antes que nada se necesitan para resolver el de la *eficacia* de la planificación social. Esta última no puede ser valorada correctamente si no se tiene en cuenta la diversidad, y a veces también determinada contradicción entre los fines, la presencia de fines y funciones implícitos de los planes sociales (por ejemplo, la función sociopsicológica, la acción movilizadora o informativa de algunos puntos del mismo plan), y también el significado independiente de algunos medios, tareas cuya realización permite juzgar acerca de la eficacia de los planes.

Existe un complejo de problemas ligados con la representación de la colectividad de producción como *objeto* de planificación, su estructura y sus procesos internos. Esta representación se refleja en la estructura de los planes de desarrollo social, la composición y el carácter de los índices utilizados en cada apartado, correlacionados o no entre sí y con los fines comunes de los planes. El análisis de los planes vigentes muestra cómo gradualmente se genera un cuadro complejo y de muchas dimensiones del objeto planificado, aumenta la cantidad y se complica el contenido de los índices aplicados, surge la necesidad de meditar más su clasificación y su coordinación. Desde el punto de vista teórico esto significa la necesidad de forjar la comprensión de la colectividad de producción, de la organización social de la empresa industrial como objeto poliestructural, sistémico, de proponer principios basados científicamente de clasificación y tipologización de los índices, los métodos no sólo para su concordancia sino también para la manifestación de su acción

recíproca. La práctica de la planificación social plantea de manera cada vez más aguda el problema de los índices sociales proponiendo soluciones tales como la elaboración de normativas sociales (por ejemplo, la estructura de la calificación profesional del colectivo) y de índices promedios (por ejemplo, la media de instrucción en empresas y grupos profesionales como uno de los índices del nivel de desarrollo social del colectivo).

Finalmente, el problema del colectivo como *sujeto* de planificación social adquiere enorme significado práctico y teórico. Una planificación social eficaz no es posible sin una amplia e intensa atracción del colectivo a la confección y realización de los planes sociales.

Los problemas señalados pueden y deben ser resueltos no sólo cada uno por separado sino todos juntos como una unidad. Su análisis integral garantiza un enfoque sistemático, la separación y el análisis de los procesos planificados y no planificados en la organización social de la empresa, el estudio y simulación de sus mecanismos.

1. CARACTER Y ESTRUCTURA DE LOS PLANES

El gran papel de las bases teóricas y científicas de los planes ya se manifiesta en que el contenido y la calidad de su composición se encuentran en dependencia directa de la utilización de unos u otros métodos, del hecho de la cooperación (o ausencia de ella) de los elaboradores prácticos con científicos, teóricos.

Como se mostró en el capítulo primero, hasta la aparición de la metodología generalizada del Consejo Central de los Sindicatos Soviéticos (1971) estaban en vigor varias metodologías regionales. La preferencia que daban quienes confeccionaban el plan a una u otra metodología dependía mucho de la situación geográfica de la empresa y del momento de la elaboración del plan. Lógicamente aquellas empresas que comenzaron a preparar planes antes de la publicación de esta metodología se vieron obligadas a aplicar las metodologías regionales. La dependencia de la región antes que nada estaba determinada por las posibilidades de una mayor o menor cooperación con los autores de la metodología. Quienes confeccionaron planes más tardíos generalmente se

basaron en la metodología del CCSS. Por esto la tendencia general de los planes analizados por nosotros era la siguiente: de la diversidad y la mezcla hacia la uniformidad y el parecido pese a que las variaciones en la estructura de los planes eran aún demasiado grandes y testimoniaban acerca de la ausencia de una noción única de los fines y el objeto de la planificación.

Aproximadamente el 40% de los planes analizados fueron preparados por empresas en cooperación con organizaciones de estudio y científicas. La presencia de esta cooperación garantiza, como regla, la alta calidad de los planes.

La comparación de los planes del noveno quinquenio (1971-1975) con los primeros planes de desarrollo social vigentes en el octavo (1966-1970) muestra que las empresas dieron importante paso adelante en la planificación social. En conjunto se amplió considerablemente el círculo de índices y tareas sociales propiamente dichas, se manifiesta clara comprensión de la necesidad de contacto orgánico entre los fines del desarrollo social del colectivo con los del desarrollo de toda la sociedad, la aspiración de confeccionar planes con tareas intensivas y a la vez reales que contribuyan a apresurar el logro de estos fines. Entre ellos está la disminución de las diferencias socioeconómicas entre los trabajadores de trabajo físico y los de trabajo intelectual, el cambio del carácter, el aumento de la riqueza de contenido del trabajo, el mejoramiento del bienestar material y de las condiciones de vida y de vivienda de los trabajadores, la elevación de sus niveles de instrucción, técnico, cultural e ideológico.

Tales tipos de fines estaban expresados de diferente manera en los planes. El primer y más general planteo del problema de los fines y particularmente de la correlación de la planificación económica y social ya puede verse en la denominación y estructura general del plan. Algunas empresas crearon planes socioeconómicos integrales para garantizar el contacto entre la planificación técnico-económica y la social. Su primer apartado contenía los índices principales del desarrollo técnico-económico de la producción.

En consecuencia, se produjo una evolución del concepto «plan integral». Mientras que entre 1966 y 1970 sirvió para designar un complejo de índices y tareas sociales propiamente dichas (a diferencia de la situación anterior cuando estos índices y tareas estaban dispersos en planes distintos),

entre 1971 y 1975 este concepto, cada vez más, expresa la unidad entre la planificación social y técnico-económica. La idea de poner en práctica un plan integral de estas características fue muy fructífera porque se basaba en la noción de la unidad orgánica entre planificación económica y planificación social, de la fundamentación económico-técnica de los planes sociales. Pero en la práctica los planes integrales vigentes entonces raramente tenían características y, como regla, existían al lado de los planes quinquenales corrientes sin sustituirlos.

Por otra parte, los propios planes sociales contienen informes acerca del desarrollo económico-técnico. Es más, el apartado acerca del estado económico-técnico de la empresa y sus modificaciones frecuentemente estaba elaborado mucho mejor precisamente en los planes sociales y no en los integrales. En cambio, en los planes integrales los apartados sociales propiamente dichos a veces resultaban menos y más débilmente desarrollados, mientras que era formal la relación entre los apartados técnico y social en cuyo provecho es necesaria la integridad. Todo esto hablaba de que el problema de la correlación y el contacto entre los fines técnicos, económicos y sociales de la planificación permanecían sin ser resueltos en la práctica. En realidad, los planes no se diferenciaban por sus denominaciones («integral» o «social»), sino por la calidad de su composición.

Como regla, los planes tenían cuatro apartados dedicados al desarrollo social propio del colectivo: 1) cambios en la estructura social; 2) mejoramiento de las condiciones de trabajo; 3) elevación del bienestar y mejoramiento de las condiciones de vida y de vivienda de los trabajadores de la empresa; 4) educación comunista y fomento de la actividad social de los trabajadores.

Sin embargo, en los distintos planes estos apartados incluían un círculo diferente de problemas, con frecuencia los mismos problemas resultaban en apartados distintos en cada plan. Por ejemplo, en el plan de la fábrica moscovita «Hoz y Martillo» el plan de reconstrucción de la fábrica y las tareas para perfeccionar la dirección de la producción se relacionaban con la estructura social del colectivo de la empresa. En el plan de la fábrica de fundición de cobre del Ural Central en esta categoría se agregaba el apartado acerca del mejoramiento de las condiciones de trabajo en general y el trabajo de las mujeres y adolescentes en particular, etc.

«El mejoramiento de las condiciones de trabajo», como regla, es un capítulo independiente. Más que otros apartados expresa lo específico de la empresa y sus problemas particulares porque las tareas están claras para quienes confeccionan el plan, elaboradas por talleres y sectores, y generalmente se destacan por ser muy concretas.

El apartado tercero, de acuerdo a la metodología del CCSS, se llama «Aumento y perfeccionamiento del pago por el trabajo, mejoramiento de las condiciones de vida, de vivienda y culturales». Por cuanto no todos los planes están confeccionados según la metodología mencionada, los capítulos correspondientes reciben diferentes denominaciones en distintos planes: «Elevación del nivel de vida de los trabajadores», «Tareas para elevar el nivel técnico y cultural, mejorar las condiciones de vivienda y de vida y desarrollar la personalidad de los trabajadores», «Aumento del bienestar y crecimiento de la cultura espiritual». Aquí otra vez nos encontramos con la mezcla de problemas distintos, en este caso porque el bienestar material y el desarrollo espiritual se consideran indivisibles.

No todos los planificadores siguen las recomendaciones de unir el capítulo «Educación comunista» con el de fomento de la actividad social de los trabajadores, algunos los dan por separado. Como regla, con la «Educación comunista» relacionan la elevación del nivel de conocimientos políticos y formación de la concepción comunista del mundo, la satisfacción de las necesidades estético-artísticas de los trabajadores de la empresa, las tareas para fortalecer la disciplina en el trabajo, la satisfacción de las necesidades del desarrollo físico de los trabajadores. Por actividad social entienden el fomento de la emulación socialista, de la creación científico-técnica, de las organizaciones sociales. A veces en el apartado «Educación comunista» (o «Desarrollo de la cultura espiritual») entran todas las formas de estudio, no sólo el crecimiento del nivel político-ideológico de los trabajadores sino también la elevación de la instrucción general y especial.

La estructura de los planes no es un asunto formal. Refleja la concepción de quienes los confeccionaron acerca del objeto y los fines de la planificación. El análisis de los planes también permite sacar la conclusión de que existía la necesidad, no siempre comprendida con claridad, de no dar simplemente una estructura tipo del plan, sino también fun-

damentar su contenido, de ligarla orgánicamente a la comprensión teórica de la estructura de la colectividad de producción socialista.

La noción del colectivo, introducida en muchos planes, con frecuencia es muy incompleta. Esto se manifiesta, por ejemplo, en que en la mayoría de los planes no hay capítulos acerca de la dirección y las relaciones sociopsicológicas en el colectivo. Por esto hay que señalar particularmente aquellos planes donde se introducen apartados o parágrafos no corrientes, no previstos por los creadores de métodos, porque estas «desviaciones» con frecuencia contienen momentos racionales que posteriormente fueron tenidos en cuenta al perfeccionar las metodologías.

Algunos planes incluyen en calidad de subcapítulo independiente el «Perfeccionamiento de las relaciones sociopsicológicas en el colectivo». En él se hace referencia a las relaciones interpersonales, dentro y entre los grupos del colectivo. Este intento por dividir las relaciones directamente sociales y sociopsicológicas como problema independiente del desarrollo del colectivo tuvo particular significado para resolver el problema del colectivo como sujeto de planificación social. Formar la cohesión orientada hacia los intereses sociales es condición imprescindible para una alta actividad de todos los miembros del colectivo.

Generalmente, quienes incluían en los planes el apartado relativo a la educación comunista la relacionaban con la elevación de la actividad social de los trabajadores (preparación de personal para dictar conferencias, propagandistas, informadores políticos, agitadores, etc.); la educación de la disciplina de trabajo socialista (estabilización de personal, fortalecimiento de la unidad de intereses personales, colectivos y de todo el Estado); enseñar a la administración métodos científicos de dirección y actitud hacia los subordinados; elevar métodos de estímulo sociopsicológico del trabajo y de la actividad social de los trabajadores (diplomas de honor, reconocimiento de méritos en el trabajo, etc.).

No se puede dejar de señalar que estos problemas con frecuencia son puestos de manifiesto de manera muy simplificada. A veces el apartado «Perfeccionamiento de las relaciones sociopsicológicas en el colectivo» se reducía a la nómina de investigaciones sociológicas que se planeaba llevar a cabo en la empresa en el transcurso de 5 años.

Para ser fructífero, este apartado debe basarse en algunas nociones teóricas y métodos ya probados. Se hace referencia a características sociopsicológicas del colectivo tales como cohesión, satisfacción con el trabajo, clima sociopsicológico. Ellas están elaboradas en grados diferentes, pero los métodos de que se dispone para medir el grado de satisfacción, de cuyo nivel depende no poco el grado de la fluctuación de la mano de obra y que es uno de los índices de la integración del individuo en la organización, son bastante seguros. También existen métodos totalmente verificados para medir el clima sociopsicológico. Es dudoso que estos índices deban ser planificados (en el sentido literal de la palabra), pero es oportuno fijarlos con regularidad porque éste es uno de los medios de control sobre la dirección de los procesos sociales y uno de los criterios para determinar la eficacia de los planes.

Los problemas de la dirección no figuraban, como regla, en calidad de puntos independientes en la estructura de los planes de desarrollo social. (La excepción es el plan de la fábrica «Krasni proletari», donde existe el capítulo especial «Perfeccionamiento del sistema de dirección de la producción».)

Raras veces se encontraban referencias a esos problemas en los apartados que precedían al desarrollo social particular del colectivo o aparecían en el capítulo «Cambios de la estructura social». Pero en ambos casos el perfeccionamiento de la dirección se entendía más bien como un problema técnico de organización que se manifiesta, por ejemplo, en la introducción de estructuras tipo de dirección, del método de los grafos y de sistemas automatizados de dirección. Los problemas sociales de la dirección (profundizar la democracia, elevar el papel de las organizaciones sociales) generalmente estaban previstos en el apartado «Educación comunista y desarrollo de la actividad social».

En medio de esto la ciencia de la dirección distinguió una serie de fenómenos y procesos «mensurables» que pueden servir como índices de perfeccionamiento de la dirección. Son las proporciones entre el número de dirigentes y realizadores, los índices del carácter rítmico de la producción, lo económico del aparato de dirección y también el sistema de tareas para desarrollar los contactos horizontales en la dirección del eslabón medio e inferior, de tareas para elevar la calificación de los administradores, la calificación del

trabajo del personal ingenieril y técnico y la selección de los cuadros dirigentes, el perfeccionamiento del sistema de adopción y puesta en práctica de las decisiones administrativas. Por ejemplo el Gosplán de la URSS introdujo un nuevo apartado («Perfeccionamiento de la dirección») entre sus indicaciones metodológicas para confeccionar el Plan de fomento de la economía nacional para el décimo quinquenio (1976-1980). Se ratificó 17 índices: de la estructura y cantidad de los organismos de dirección, de la tecnificación del trabajo de dirección, del número absoluto y relativo del aparato de dirección según sus niveles, de los gastos para su funcionamiento, etc.

En la mayoría de los planes analizados por nosotros los problemas de cómo se utiliza el tiempo libre también componen una parte del cuarto capítulo acerca de la educación comunista. En esa parte se dividen en parágrafos: trabajo cultural de masas, desarrollo de la cultura física y el deporte en el colectivo. El aspecto material de este proceso (distribución de fondos, planes de construcciones destinadas a organizaciones culturales) se analizan en general en el capítulo 3.

De los demás apartados no típicos que se encuentran en los planes de desarrollo social es necesario señalar el llamado «Eficacia económica y social del plan y medidas para garantizar su cumplimiento», del plan del combinado de enriquecimiento de minerales de Gai.

Claro que las investigaciones sociológicas realizadas directamente en el objeto de planificación pueden sugerir mucho para solucionar el problema de la eficacia de la planificación social. Sin embargo, hay que tener en cuenta que no puede ser resuelto sólo con ayuda de las investigaciones empíricas. Aquí es necesario un análisis teórico, investigaciones fundamentales dirigidas a elaborar un sistema de índices sociales, una metodología para determinar los fines concretos de la planificación social.

No sólo el análisis de la estructura de los planes, sino incluso el del modo de presentar los materiales en ellos puede decir mucho acerca del contenido y los problemas de los planes. Los métodos prevén dos formas de presentar el material: tablas con las características cuantitativas en cifras y la nómina de tareas. La diferencia entre las formas señaladas es clara: una plantea los fines expresándolos en cifras, la otra da la nómina de medios para alcanzarlos. La

proporción entre las dos formas de planificación cambia de capítulo en capítulo y está ligada con lo específico de cada uno de ellos. Todos los subcapítulos de la «Estructura social del colectivo» se planea preponderantemente dando su expresión en cifras. En el capítulo «Mejoramiento de las condiciones de trabajo» la forma fundamental de planificación es la nómina de las tareas.

De esta manera, se utilizan dos modos de planificación, uno de los cuales predomina en dependencia del aspecto de la actividad social de la empresa. El primer modo, la planificación «cuantitativa», es la expresión más precisa de los fines sociales con índices en cifras que en la medida de su alcance permiten juzgar acerca del cumplimiento del plan. El segundo modo, la planificación «cualitativa», es decir la planificación de condiciones para lograr un estado cualitativo, un resultado difícil de expresar cuantitativamente. Por ejemplo, el capítulo «Educación comunista» es, incluso siéndole inherentes los índices en cifras de los trabajadores que estudian en la red de formación política, suscripciones a diarios y revistas y la cantidad de conferencias dictadas, un apartado que por su esencia tiende a la planificación cualitativa, la planificación de tareas que creen condiciones para el crecimiento de la conciencia comunista. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que pese a que en cada apartado predomina uno u otro modo de planificación no se puede dejar de utilizar ambos modos en todos los capítulos.

Más adelante analizaremos de modo concreto cada apartado de los planes.

2. PLANIFICACION DE LOS CAMBIOS DE LA ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS COLECTIVIDADES DE PRODUCCION

El apartado acerca de los cambios de la estructura social del colectivo se refleja de una u otra manera en todos los planes de desarrollo social. Su papel principal está determinado, en primer término, por su significado práctico (está

ligado con el personal, su número, nivel de calificación e instrucción, constitución demográfica). No es menos importante en el aspecto teórico. En la colectividad de producción, en su organización social es posible distinguir multiplicidad de estructuras, algunas muy importantes en lo que al aspecto social se refiere. En esencia, una u otra estructuración del colectivo se efectúa en cada capítulo del plan de desarrollo social. Es necesaria para caracterizar la situación de partida expresada, por ejemplo, en el pasaporte social de la empresa. Pero el capítulo «Cambios en la estructura social del colectivo» se diferencia de los otros porque en él se echan las bases de los criterios objetivos más esenciales tanto para caracterizar al colectivo desde el punto de vista económico de producción como del social. De tales bases, como regla, sirven los criterios demográficos, sociales, profesionales (sexo, edad, contenido del trabajo, calificación, instrucción). La estructura social de la empresa es el reflejo específico de la estructura social de la sociedad, demográfica, clasista y profesional.

Tras cada una de las bases enumeradas de la estructuración se encuentra algún objetivo y problema sociales. El último momento (la problemática de la estructura planificada y analizada) es particularmente importante para proponer y definir cuantitativamente los índices.

El análisis de los planes desde el punto de vista de estos problemas «estructurales» es importante porque en nuestra opinión sugiere un método con muchas perspectivas, el método del planteo de los fines sociales que parte de problemas concretos y cuya solución es condición indispensable para avanzar hacia fines generales tales como el desarrollo del individuo o la homogeneidad social.

Exigencia importante es lo completo de la descripción y planificación de la estructura social. Sin embargo, en este aspecto muchos planes a despecho de las recomendaciones metodológicas no reflejaban incluso índices básicos lo que era demostrativo de su notoria insuficiencia. Sobre esto testimonia la tabla 2 compuesta por nosotros según 52 planes. Además, en muchos planes no existe un punto único de referencia para cada subcapítulo, para cada tabla. Por ejemplo, los grupos sociales deben calcularse a partir de la cantidad total de trabajadores, mientras que los grupos de obreros, según el contenido del trabajo, de la cantidad total de obreros, etc. Para otros grupos puede servir como cifra de partida

la cantidad del personal productivo. En caso contrario, resultan índices obtenidos de distintos conjuntos lo que, lógicamente, disminuye la calidad de los planes, no permite reflejar en ellos los problemas generales.

Tabla 2

Indices	Porcentaje de los planes en los que se poseen los índices correspondientes		
	Se tienen para el período base y planificado	se tienen para el período base o el planificado	no se encuentran
Cantidad total de trabajadores	48	8	44
Cantidad de trabajadores de los principales grupos sociales:			
obreros	46	20	34
PIT	40	16	44
empleados	34	16	50
Estructura del colectivo por sexos	19	10	71
Estructura del colectivo por edades	4	18	78
Cambios de la estructura de la calificación	29	29	42
Elevación de la calificación de:			
obreros	84	2	14
PIT	61	2	37
Cambios en la correlación de los grupos según la mecanización	23	46	31
Estructura de la instrucción en el colectivo			
tienen instrucción:			
obreros	12	21	67
PIT	10	16	74
empleados	2	16	82
estudiarán:			
obreros	39	38	23
PIT	29	14	57
empleados	0	0	100
terminan de estudiar:			
obreros	27	14	59
PIT	17	10	73
empleados	0	0	100

De los índices que no están previstos por la metodología, pero que se encuentran en los planes y, por lo visto, son cómodos para planificadores, corresponde mencionar el nivel medio de instrucción de los obreros (cantidad de años escolares), la categoría media del trabajo y de los trabajadores, el coeficiente de fluctuación, la edad media de los trabajadores.

Pese a que los índices promedios tienen sus insuficiencias y no deben sustituir una planificación más diferenciada, en una serie de casos es útil usarlos (expresan mejor la tendencia, hacen los resultados más comparables). Por cierto los índices medios no sirven para expresar el carácter y el nivel de las relaciones sociales en la empresa porque éste es un fenómeno estructural que pierde sentido al ser promediado. La insuficiencia de los índices impide juzgar convincentemente acerca de muchos cambios de la estructura social de las empresas. Sin embargo, es posible distinguir algunas tendencias de estos cambios. Por ejemplo, dos terceras partes de las empresas se plantearon incrementar del 0,2% al 8% la proporción de obreros, mientras que las restantes, disminuirla del 0,1% al 4%. En la mitad de los planes se programaba el crecimiento de la proporción del personal de ingenieros y técnicos (PIT) y empleados (hasta el 2%), en otros, su disminución (aproximadamente en la misma cantidad), y en seis planes, una disminución muy significativa (hasta el 13%).

Se planeaba, al aumentar los grupos de obreros de trabajo automatizado al 2,8%, de trabajo mecanizado, al 5%; de trabajo manual con utilización de mecanismos, al 0,4%; disminuir el número de trabajadores manuales al 6%, incrementar al 1,4% el de ajustadores y reparadores. Los grupos de obreros de trabajo calificado y altamente calificado debían crecer al 3,2%, mientras que los obreros de trabajo poco calificado y no calificado disminuir al 4% y 1,6% respectivamente.

Se puede concluir que las cadencias de crecimiento planificadas eran bastante realistas. Esto se confirma por los informes acerca del cumplimiento de los planes analizados.

En los planes se planteaba elevar la instrucción de todas las categorías de trabajadores. Sin embargo, en las distintas empresas estos planes se diferenciaban sustancialmente: hacia finales de 1975 los obreros con instrucción de hasta cuatro grados debían constituir entre el 0,8% y 13,7%; de

cinco a siete grados, del 14% al 44,6%; de ocho a nueve, del 20% a 46%, y de diez y once, del 9% al 54%. Respectivamente son considerables los desniveles en la instrucción del PIT y de empleados.

Se manifiesta especialmente la influencia de cada rama de la industria. Por ejemplo, el nivel de instrucción general en la industria maderera es considerablemente más bajo que en la de la energía. Como muestra la marcha del cumplimiento de los planes, las actividades para elevar el nivel de instrucción general siempre se sobrecumplen, hecho en que se manifiesta la acción del sistema total de tareas llevadas a la práctica por el Partido Comunista y el Estado en cuanto a la elevación del nivel de instrucción de la población. Los datos mencionados acerca de los cambios de la estructura social de los colectivos testimonian de la considerable diferencia en la constitución social de los trabajadores de las distintas empresas. Se plantea la tarea de agrupar las empresas según los niveles de partida de su composición social, cosa que permitiría abordar de forma más diferenciada la planificación del ritmo de cambio de la estructura social que garantice el crecimiento de la homogeneidad social entre los trabajadores de la industria.

3. PLANIFICACION DEL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Los problemas fundamentales de este capítulo (el mejoramiento de las condiciones sanitarias y de higiene en el trabajo, la disminución del número de trabajos pesados y perjudiciales para la salud, la lucha contra la fatiga de los trabajadores, traumatismos laborales, afecciones comunes y profesionales) están directamente ligados a la humanización del trabajo, la creación de condiciones que coadyuven al desarrollo más completo del hombre, a la manifestación de toda su fuerza creadora. La humanización del trabajo es una de las principales tareas del plan de desarrollo social en su totalidad y se plantea en todos los apartados. Pero el del

mejoramiento de las condiciones de trabajo y protección de la salud de los trabajadores ocupa lugar particular para su solución.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo, el estricto cumplimiento de las normas de sanidad e higiene industriales, la disminución de la cantidad de trabajos físicos pesados y con recarga nerviosa coadyuvan a transformar el trabajo en primera necesidad vital, a elevar su poder de atracción. A la vez en uno u otro grado se introduce un aporte a la solución del problema de alcanzar la homogeneidad social entre los grupos de trabajadores según sus condiciones de trabajo.

La realización práctica de este apartado en la empresa industrial está ligada a la solución del problema de la fluctuación porque entre las causas de ésta ocupan uno de los primeros lugares las condiciones insatisfactorias de trabajo. En el aspecto teórico este apartado es interesante porque, primero, en él se manifiesta con particular claridad la posibilidad de planificar con eficacia el mejoramiento de un determinado aspecto social utilizando no sólo índices cuantitativos finales, sino también la posibilidad de plantearse fines de planificación social a través de condiciones que los garanticen. Segundo, porque aquí también de la manera más clara se observa la necesidad del cálculo en la planificación no sólo de las características objetivas del objeto dirigido, sino también de su percepción subjetiva por los trabajadores. Tercero, este capítulo demuestra la eficacia de la adopción de normativos en la planificación social y al mismo tiempo las dificultades relacionadas antes que nada con la elaboración de normativos sociales propios.

En la metodología del Consejo Central de los Sindicatos Soviéticos se proponen cuatro parámetros básicos para este apartado: condiciones sanitarias y de higiene, condiciones psicofisiológicas, protección del trabajo y su seguridad, instalaciones sanitarias. Se recomienda planificar el trabajo según dos tablas-esquemas: índices del estado social de las condiciones de trabajo en la colectividad de producción y las tareas principales para mejorar las condiciones de trabajo, proteger y reforzar la salud de los trabajadores. Los índices del estado social de las condiciones de trabajo se diferencian por grupos de trabajadores: quienes trabajan en condiciones corrientes, quienes trabajan en presencia de elevadas temperaturas, en condiciones difíciles y muy difíciles, en condiciones perjudiciales y muy perjudiciales para

la salud. Todas las veces se distingue el grupo de mujeres expresado en forma absoluta y en porcentaje. El cambio en todos los índices se analiza por cada año quinquenal. Como vemos se recomienda un sistema de índices bastante complejo, pero justificado.

Los planes prevén un amplio círculo de tareas para mejorar las condiciones de trabajo. De estética industrial: antes que nada pintar los muros y los equipos, con menor frecuencia introducir música funcional y zonas de descanso. Instalaciones sanitarias: ampliar y mejorar los guardarropas, duchas, cuartos de higiene personal, etc. Atención médica: ampliar la red de puestos sanitarios, construir dispensarios, profilactorios, adquirir equipos médicos, realizar exámenes médicos con regularidad. De técnica de seguridad: mejorar la propaganda de las normas de seguridad técnica, enseñarlas a los trabajadores, elevar la calificación del personal de ingenieros y técnicos en lo que se refiere a la técnica de seguridad. Las tareas para mejorar las condiciones sanitarias y de higiene propiamente dichas se planean en concordancia con el carácter específico de la producción.

Particularidad importante de los índices que caracterizan las condiciones de trabajo es la presencia de normativos bien fundamentados y elaborados con meticulosidad. Las empresas tienen la posibilidad de comparar el estado real de los lugares y locales de trabajo con las normas sanitarias y de higiene establecidas y planificar en consecuencia la cantidad de trabajadores para los que se mejorarán las condiciones de trabajo. El conocimiento y el uso en la planificación de las normas de las condiciones de trabajo establecidas hacen más preciso el fin de la primera, más fundamentados los índices del plan, permiten esbozar etapas concretas para alcanzar estos fines. En el momento de determinar estas etapas concretas también es necesario tener en cuenta la percepción subjetiva por parte de los trabajadores en qué grado es pesado y perjudicial su trabajo.

Estos aspectos psicológicos juegan importante papel en la resolución de, por ejemplo, cambiar de trabajo por sentirse insatisfecho de sus condiciones. Las investigaciones sociológicas ayudan a revelar la actitud de los trabajadores hacia las condiciones de trabajo y planificar el sistema de tareas que garanticen no sólo la concordancia de las condiciones reales con los normativos, sino también una actitud subjetiva de los trabajadores favorable hacia ellas.

4. PLANIFICACION DEL AUMENTO Y PERFECCIONAMIENTO DE LAS REMUNERACIONES POR EL TRABAJO, MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIVIENDA, DE VIDA Y CULTURALES DE LOS TRABAJADORES

Importante aspecto del desarrollo social de cada colectivo es la elevación del bienestar material, de los ingresos reales de sus miembros, la satisfacción de sus necesidades de vivienda, de vida y culturales. La solución de estos problemas siempre fue el fin principal de la política económica del PCUS para una larga perspectiva. Los planes de desarrollo social están claramente orientados al logro de este objetivo.

En la metodología del CCSS este apartado consta de seis parágrafos, tres de los cuales se refieren a las remuneraciones (su aumento, distribución de los fondos destinados al incentivo económico, perfeccionamiento del sistema de estímulo moral y material). Los tres restantes se refieren a problemas del mejoramiento de las condiciones de vivienda de los trabajadores, el desarrollo de la base material para su descanso cultural, el mejoramiento del sistema de alimentación pública y de servicios en las empresas.

Los índices de pago por el trabajo recomendados por la metodología son bastante detallados: el crecimiento de la remuneración media mensual y los premios deben ser planificados de manera diferenciada según las categorías de trabajadores y señalándose con qué fondos se pagan los premios.

Los planificadores no siempre se ajustan a estas recomendaciones. El capítulo de la remuneración no existe en algunos planes, en otros sí, pero no suficientemente diferenciado. En los casos restantes se presta atención preponderante a la elevación de las remuneraciones y al mejoramiento de las condiciones de vivienda lo que está totalmente justificado. Los parágrafos acerca del uso de los fondos de estímulo y de

los destinados a las tareas sociales y culturales y al mejoramiento de los servicios públicos en la empresa se encuentran con poca frecuencia en los planes. La regla general es que cuanto más detallada es la estructura del capítulo más completamente se planifican sus índices y de mayor contenido son las tareas esbozadas.

Son frecuentes los casos en que sólo se planifica el crecimiento de las remuneraciones medias por empresa sin señalar las diferencias entre las categorías de trabajadores. Sólo en la tercera parte de los planes analizados por nosotros existen informes más o menos completos acerca de esta cuestión. Los índices que caracterizan la remuneración, así como la elevación del nivel general de instrucción se cumplen y sobrecumplen en todos los lugares. Sin embargo, la ausencia en los documentos de balance (como en los planes) de la correlación de la remuneración con muchos otros índices tanto económicos como sociales no da seguridad de que este crecimiento sea lo bastante eficaz en el aspecto social. Para muchos planificadores sociales el índice de la remuneración es puramente económico y sus aspectos sociales no están desarrollados o están absorbidos por los económicos y el sistema de tareas casi no agrega momentos sociales al material económico en cifras. En una serie de planes la retribución por el trabajo actúa como proceso dirigido a cada individuo por separado, no teniéndose suficientemente en cuenta su influencia sobre el colectivo en su conjunto.

La remuneración no sólo es una forma de retribuir el trabajo y de estimular una más alta productividad, sino que cumple muchas otras funciones sociales. Entre ellas ua- muy importante es su contribución al logro de la homogeneidad social de la sociedad soviética, a reducir las esenciales diferencias sociales de clase, interclasistas y en el seno de los grupos según su remuneración. La tarea de lograr una sociedad socialista socialmente homogénea es complicada, no se reduce al cambio de uno o varios índices y en una u otra medida se plantea y resuelve en todos los apartados del plan de desarrollo social. El papel de la planificación del nivel de remuneración en este proceso no puede ser comprendido correctamente si no se toman en cuenta otras formas de retribución y estímulo (los premios en primer lugar), sin considerar los fondos de consumo social, etc. En general existe una dialéctica compleja de la correlación del proceso

de avance hacia la homogeneidad social y el de la necesaria diferenciación, en particular en el pago por el trabajo. Es de plena evidencia que el desarrollo de la homogeneidad social no puede entrar en contradicción con el principio de distribución según el trabajo y la calificación del trabajador.

El análisis de los planes muestra que la remuneración del PIT (sin incluir premios) si bien supera la de los obreros, no lo hace en mucho. Sin embargo, los fondos de los premios modifican esta correlación a favor de los primeros, es decir de los trabajadores que se ocupan de un trabajo más calificado e intelectual.

A juzgar por los planes, una de las funciones de los premios consiste en garantizar la necesaria diferenciación en el pago, en tener en cuenta la diferencia de la productividad de los trabajadores que recibieron instrucción diversa y preparación especial.

La remuneración (incluyendo los premios) también cumple una serie de otras funciones sociales. Con ellas es posible relacionar la función de compensar al trabajador por el trabajo físico pesado, de poco contenido o poco prestigioso y por el trabajo en condiciones perjudiciales para la salud; la función del estímulo por la elevación del nivel técnico y cultural del trabajador que contribuye a su desarrollo como personalidad; la función de regular las relaciones intergrupales y dentro de los grupos y muchas otras.

De manera similar a cómo la función económica de la remuneración se expresa en su relación con otras categorías económicas (productividad de trabajo, costo, calidad de la producción, etc.), la función de compensar por medio del pago el trabajo físico pesado y no interesante en condiciones difíciles puede ponerse de manifiesto y reforzarse si es necesario cuando la remuneración se relaciona con otros índices sociales del plan, por ejemplo, con los índices de los apartados de la estructura social y las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los planes esta relación no se verifica. Es comprensible que el poner de manifiesto las diferentes funciones sociales de la remuneración complique algo la planificación y exija esfuerzos suplementarios de parte de quienes confeccionan los planes de desarrollo social, pero, en nuestra opinión, esto es necesario para reforzar el papel estimulador del pago por el trabajo. Lo mismo se relaciona con una función de la remuneración como es la de

estimular la elevación del nivel técnico-cultural, de instrucción general y calificación, factores importantes en el desarrollo del individuo.

La remuneración es uno de los reguladores del clima sociopsicológico en el colectivo. Percibir y calificar la remuneración como suficiente y justa es uno de los factores de cohesión del colectivo, contribuye a formar la actitud comunista hacia el trabajo, y en su variante negativa es motivo del surgimiento de conflictos y de aumento en la fluctuación de personal. Por eso el significado de los factores sociales y psicológicos (y su estudio) es particularmente importante.

Una remuneración igual puede provocar satisfacción e insatisfacción en dependencia de la categoría de trabajadores. Esto está determinado por las características de sexo y edades, de calificación profesional y otras, depende mucho de la región. La remuneración satisfactoria significa su correspondencia con una norma social considerada al alcance del grupo dado y que garantiza la satisfacción de cierto nivel y estructura de las necesidades creadas en él. También la remuneración justa generalmente se determina no sólo a través de su correspondencia con la cantidad y la calidad del trabajo, sino además en el proceso de ininterrumpida «comparación social» de la remuneración dada con la de otras personas y grupos. Un importante momento sociopsicológico es el de la existencia de determinado umbral fuera de cuyos límites la remuneración pierde su papel estimulante. Este umbral también se diferencia según los grupos sociales.

De tal manera, la remuneración como índice también tiene naturaleza normativa, diferente sin embargo, de los normativos de los índices de las condiciones de trabajo. Como estos últimos tiene bases objetivas, pero en mayor grado sufre la influencia de los factores sociopsicológicos. Por esto la investigación de las funciones sociales de la remuneración adquiere particular significado. También puede ser realizada en el marco de investigaciones aplicadas, directamente ligadas con la planificación social. Estas investigaciones permiten aclarar el grado de satisfacción, percepción y calificación de la remuneración por el trabajador, su imagen de la remuneración «normal», asequible y aceptable para él, y también poner en claro la eficacia del sistema de estímulos existente.

Con las funciones sociales de la remuneración está ligado el sistema de tareas dirigido a perfeccionar el sistema de estímulos y la distribución del fondo de incentivos, a la búsqueda de las formas más eficaces de pago por el trabajo, al perfeccionamiento de los normativos. Las tareas básicas de este apartado que se encuentran en los planes de desarrollo social pueden ser agrupadas de la siguiente manera:

— Elaborar normas técnicas fundamentales y practicarlas: elevación del nivel o peso específico de las normas técnicamente basadas; en algunos planes se analiza la elaboración de normas para quienes reciben su pago por jornada.

—Perfeccionar el sistema de remuneraciones: revisar los sueldos tarifados, calificación del pago por el trabajo a destajo y por jornada desde el punto de vista de la racionalidad y la eficacia de estas normas para unas u otras formas de trabajo, combinación de profesiones como una de las fuentes del aumento de la remuneración, de la calificación de los trabajadores.

—Elaborar el sistema de premios: necesidad de nuevas formas para premiar, diferenciación de los premios, puesta de manifiesto de nuevos índices para concederlos.

—Planificar tareas dirigidas a la atracción activa de los trabajadores a coparticipar en la solución de los problemas de la vida económica de la empresa. Se propone informarlos mejor acerca de ésta, atraerlos a coparticipar en la solución de los problemas de las normas y del pago por el trabajo, de distribución de premios; y mejorar el trabajo de los burós sociales de normas técnicas.

Este tipo de tareas tiene gran sentido social. Ejercen influencia sustancial sobre la productividad del trabajo y también sobre el desarrollo de la personalidad del trabajador, su conciencia y conducta, sobre las relaciones en el colectivo. Un registro sistemático y consciente de este aspecto en los planes sociales elevaría sustancialmente su eficacia. Atraer a los trabajadores a coparticipar en la solución de los problemas de la vida económica de la empresa es la llave para resolver toda una serie de otros problemas ligados al perfeccionamiento del sistema de estímulo. La realización de investigaciones sociológicas fundamentales acerca de estos problemas daría un material extraordinariamente valioso para la planificación social.

La segunda parte que compone este apartado se refiere al mejoramiento de las condiciones de vivienda, culturales y

de vida de los trabajadores de la empresa. Sus índices principales son la nueva superficie de viviendas entregada en el quinquenio y la cantidad que corresponde a cada miembro de la familia del trabajador.

La atribución de superficie de vivienda a los trabajadores es una de las formas de distribución de los bienes públicos no ya según el trabajo, sino también en dependencia de sus necesidades. Esta forma también puede actuar como compensación (por ejemplo, por las condiciones difíciles de trabajo) en lo que se refiere a algunos grupos sociales. Pero para calificar correctamente la significación social de este factor y utilizarlo de la mejor manera es imprescindible saber cómo se relacionan los grupos necesitados de mejorar sus condiciones de vivienda con los grupos socioprofesionales y sociodemográficos. En otras palabras, de nuevo se plantea el problema de la correlación de los índices de los distintos apartados y subcapítulos del plan, es decir acerca de la transformación del plan social de suma de planes sobre esferas separadas de la vida social de la colectividad de producción en plan-sistema.

5. PLANIFICACION DEL PERFECCIONAMIENTO DE LA EDUCACION COMUNISTA DEL INDIVIDUO Y DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

La formación del hombre nuevo de la sociedad comunista proclamada por el Programa del PCUS es una de las tareas sociales básicas de la sociedad socialista que realiza su pasaje al comunismo. La importancia de esta tarea fue nuevamente subrayada por el XXV Congreso del partido: «Hemos hecho progresos no pequeños en el aumento del bienestar material del pueblo soviético. Seguiremos cumpliendo de manera consecuente esta tarea. Sin embargo es necesario que el crecimiento de las posibilidades materiales vaya acompañado en todo momento de la elevación del nivel ideológico, moral y cultural de los ciudadanos.»[1]

---

[1] *Materiales del XXV Congreso del PCUS*. Moscú, 1976, pág. 138.

Al ser una tarea de toda la sociedad, sociedad que posee la totalidad de medios y un sistema de instituciones especiales, la educación comunista del individuo también concierne a cada colectivo porque la persona sufre la influencia de la sociedad a través del colectivo laboral en primer término. Por esto el apartado «Educación comunista del individuo» ocupa importante lugar en los planes de desarrollo social. En él los problemas sociales y humanos propiamente dichos actúan en escala completa. Como consecuencia este apartado posee una serie de particularidades sustanciales tanto en el aspecto teórico como en el práctico. Es materia de particular preocupación de las organizaciones del partido.

En las recomendaciones metodológicas se señala con justicia que una serie de aspectos del desarrollo social de la agrupación de producción son difíciles de ser planificados directamente. Esto se relaciona no sólo con algunos subcapítulos, sino también con todo el apartado «Educación comunista» en su conjunto, particularmente en comparación con otros apartados del plan de desarrollo social. Aquí se trata preponderantemente acerca de la creación de condiciones para alcanzar algún resultado social difícilmente fijable en índices cuantitativos. El fin principal del sistema de tareas debe ser conceder posibilidades y estimular el desarrollo espiritual del individuo, pero el proceso mismo, su ritmo y nuevo estado sólo se planifican en parte y en gran medida se pronostican. Las recomendaciones metodológicas dedican gran atención al análisis previo de ese estado, señalan las direcciones fundamentales según las que deben ser preparadas las tareas, pero no siempre esbozan los índices cuantitativos que deben ser incluidos en el plan, no proponen la conformación de tablas de índices y tareas planificadas.

En medio de esto la especificidad de los índices de planificación no debe significar la negación total de los parámetros cuantitativos. Como señalan los investigadores, la naturaleza de la vida espiritual condiciona varios niveles de su planificación: el nivel del plan directivo en el que se utilizan índices cuantitativos concretos; el nivel del plan pronóstico donde se aplican cifras de control generales o límite mínimo; el nivel de pronóstico general cuando se determinan las tendencias cualitativas del desarrollo sin su concreción en cifras.

En los planes vigentes se mencionan de manera principal los índices de desarrollo de la actividad social de los trabaja-

dores, pero esto tampoco se hace siempre ni mucho menos (véase la tabla 3). Lo que se da de manera más completa son los informes acerca de la cantidad de trabajadores abarcados por la red de educación política, preparación de conferencistas, propagandistas y agitadores, número de miembros de la Sociedad de Inventores y Racionalizadores de la URSS (SIRU) de las asociaciones técnico-científicas (ATC), de quienes integran las secciones deportivas y los colectivos de artistas aficionados.

Tabla 3

Indices	Porcentaje de planes que contienen los índices correspondientes		
	existen para el período base	existen para el período planificado	no existen
Participación en el trabajo social	15	19	66
Fomento de la emulación socialista	6	33	61
Incluido:			
luchan por el título de vanguardistas del trabajo comunista	6	46	48
tienen el título de vanguardistas del trabajo comunista	7	40	53
Número de miembros de la SIRU y las ATC	5	50	45
Número de racionalizadores	2	56	42
Cantidad de proposiciones hechas e introducidas	—	35	65
Participación en Asambleas permanentes de producción, en burós y departamentos sociales, etc.	8	34	58

El análisis de estos datos muestra que el nivel de actividad social en las empresas es muy diverso. Por ejemplo, en 1971-1975, según los planes analizados, se preveía un crecimiento promedio del número de vanguardistas del trabajo comunista de entre el 12% y 15%, mientras que del 26% en las empresas de fabricación de instrumentos de control. El número de miembros de la SIRU supera en dos o tres veces el de las ATC en todas las empresas. Pero la diferencia en las cantidades según las empresas es muy grande. La proporción

del grupo de quienes cumplían tareas sociales en el período base oscilaba en las diferentes empresas entre el 30% y el 92% de la cantidad total de trabajadores. Tal tipo de diferencia en el grado de la actividad social testimonia, antes que nada, acerca de las diferencias en el nivel de organización del trabajo en esta esfera y, por lo tanto, de la existencia de grandes reservas.

En tercer término, finalmente aún más importante es la información diferenciada que da noción del estado del trabajo de educación no sólo en el colectivo en su conjunto, sino también dentro de los diferentes grupos sociales.

Sin embargo en la mayoría de los planes estas tareas se formulan de la forma más general: «Atraer a la vida social a los empleados y al personal de ingenieros y técnicos», «Atraer más al trabajo social a los vanguardistas de la producción y a las mujeres». En medio de esto la obtención de datos y la planificación de trabajo diferenciado, por grupos, es extraordinariamente importante porque esto posibilita poner de manifiesto los problemas y las lagunas de la educación, la actividad social más débil de algunos grupos sociales en comparación con otros, lo que a su vez crea premisas para elevar el nivel general de desarrollo social del colectivo.

Tanto más digna de atención era la experiencia positiva que se poseía. El problema del crecimiento de la actividad social a cuenta de la atracción a la vida social de los grupos más inactivos fue bien elaborado en el plan de desarrollo social de la fábrica moscovita «Krasni proletari». En el plan meticulosamente elaborado del combinado de óxido de aluminio de Pikalevo también se planteó una tarea independiente: atraer a la mayoría de los trabajadores al trabajo social activo partiendo de la estructura sociodemográfica, de calificación y profesional de los trabajadores del combinado.

Sin embargo, en los planes vigentes eran pocos los informes al respecto. En el mejor de los casos, los planificadores siguiendo las indicaciones metodológicas, destacaban el desarrollo de la actividad social de la juventud. De manera principal la juventud era estudiada desde el punto de vista de su adaptación a la empresa y de cómo lograr la disminución de la fluctuación entre los jóvenes obreros y los especialistas.

Claro que esto es muy importante, pero no excluye la necesidad de considerar las particularidades de los problemas de la educación entre los distintos grupos de trabajado-

res. Como vimos, en algunos lugares se analiza el grado de ocupación en tareas sociales por grupos de obreros y PIT, pero no existen datos acerca de la participación de estos mismos grupos en los organismos de dirección social de la producción, en el movimiento racionalizador, en la creación técnica y científica, etc. Al desarrollo de la actividad social de las mujeres, por lo general, no se les prestaba la necesaria atención. En casos poco frecuentes se efectuaba el análisis por grupos sociodemográficos de los infractores de la disciplina laboral.

El análisis de la actividad social de los diferentes grupos también es importante porque el proceso de educación sólo puede ser eficaz cuando los correspondientes medios son concretos, tienen en cuenta lo específico del objeto, particularidades de edad, sexo, instrucción y calificación de los distintos grupos.

El problema de elevar la actividad social de los trabajadores que es, en esencia, el central en este apartado está estrechamente relacionado con el problema del sujeto de la planificación social. No sólo porque los planes sociales prevén tareas para elevar la actividad de los miembros del colectivo y, por lo tanto, para desarrollar su papel como sujeto de actividad. Más importante es que la planificación social eficaz supone atraer a todo el colectivo al proceso de elaboración y realización de los planes sociales.

La planificación de la educación comunista está estrechamente relacionada con el amplio círculo de fines del desarrollo social. A medida que desaparecen las diferencias de clase cada vez se presta mayor atención a la nivelación de las diferencias sociales y culturales dentro de las clases, determinadas por el carácter del trabajo, nivel de instrucción y calificación del trabajador. La nivelación de los grupos sociales transcurre no sólo según los síntomas básicos sino también según los derivados, secundarios. Por esto en los planes de desarrollo social debe tenerse en cuenta el acercamiento de los grupos socioprofesionales, sociodemográficos y otros según los síntomas de actividad social, elevación cultural, etc. Este tipo de planificación representa un ejemplo de planificación sistémica, que liga orgánicamente los diferentes procesos sociales que transcurren en la colectividad de producción.

Aspecto importante para poner de manifiesto cuáles son las reservas de la actividad social, de la educación comunista de los trabajadores es distinguir los distintos factores que

influyen en estos procesos. Este análisis y la planificación en él basada también exigen un enfoque sistémico.

La estructura de algunos planes es tal que el problema de la formación del hombre nuevo está como trasladado a la esfera no productiva y ligado preponderantemente con la organización del tiempo libre y la participación en la vida social del colectivo. Sin embargo, es el trabajo, antes que nada, el que eleva exigencias objetivas a la personalidad, estimula (o no) su desarrollo. El problema de la formación de individuos de desarrollo multifacético se resuelve, antes que nada, en la producción, es decir, es una tarea de todos los apartados del plan. De esta manera, lo exitoso de la educación comunista depende de cuán concordantemente se planifica la acción de los dos grupos fundamentales de factores (exigencias objetivas a la persona en el proceso de trabajo y papel educativo del propio colectivo).

Las tareas más pensadas en muchos planes son las de fortalecer la disciplina laboral. Antes que nada se prevé un registro diario de las infracciones y el análisis sistemático (semanal o mensual) del estado de la disciplina. De acuerdo con los datos obtenidos se adoptan medidas por parte de la dirección de talleres y departamentos, por las organizaciones del partido y sociales. En el trabajo para reforzar la disciplina también se utilizan activamente nuevas formas de autogestión social tales como las secciones de personal sobre bases sociales, grupos de control popular, tribunales de honor, etc.

Entre las medidas destinadas a influenciar sobre los infractores se proponen: medidas de carácter material (privar de diferentes premios, beneficios, retribuciones, licencias de verano, plazas en lugares de descanso, alargar el plazo de obtención de vivienda) y medidas para ejercer influencia moral (juicio en el colectivo, y a través de la prensa mural y fabril).

Con mayor frecuencia se aplican medidas de carácter profiláctico: conferencias acerca de problemas de derecho laboral y normas de comportamiento social, educación comunista de dirigentes administrativos y del activo económico-partidario, se procede a la prueba de idoneidad de maestros en su oficio, de los jefes de talleres y turnos en problemas de organización y educación de los colectivos.

Considerable peso específico adquieren las diferentes formas de trabajo con quienes ingresan a la empresa. A quie-

nes tienen registrado en su libreta de trabajo[2] haber sido despedidos por infringir la disciplina laboral se los envía al colectivo para que sea éste el que apruebe su admisión; a quienes ingresan les dan a conocer las tradiciones e historia, perspectivas de desarrollo de la empresa y las del propio trabajo de los novatos. Para resolver problemas que conciernen a despidos también se convoca a los organismos sociales.

Como vemos, el problema de la disciplina laboral es uno de los elaborados de manera más concreta en los planes analizados por nosotros. Pero tampoco aquí los factores de infracciones de la disciplina se ligan con los índices de los otros apartados, por ejemplo, con la influencia sobre ellos de la organización y condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. La carencia de sistema en los planes y de contacto entre los apartados también reduce su eficacia.

El análisis del apartado «Educación comunista» en los planes de desarrollo social testimonia acerca de que su objeto es uno de los más complicados de planificar. Y no sólo por ser este objeto el hombre, su conducta y conciencia sociales, su actitud hacia el trabajo, camaradas y empresa, que de por sí es objetivamente complejo y dinámico.

6. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DEL PARTIDO EN LA PLANIFICACION DEL DESARROLLO SOCIAL DE LA COLECTIVIDAD DE PRODUCCION

Más arriba se dijo que el colectivo no sólo es objeto de planificación social, sino también sujeto que influencia activamente en el cumplimiento de los planes sociales, en su eficacia. La influencia del plan sobre la vida social de la empresa comienza ya en el momento de su elaboración, par-

[2] La libreta de trabajo es el documento fundamental, según la ley soviética, en el que se refleja la actividad laboral de obreros y empleados (apellido, nombre, patronímico, año de nacimiento, instrucción, profesión, etc.), el trabajo (ingreso al trabajo, traslado a otro), condecoraciones y premios. En el carné de trabajo no se registran las sanciones.

ticularmente si en esto proceso realmente participa todo el colectivo. El curso del cumplimiento del plan también es controlado por el colectivo. Este como agente de dirección participa en la planificación social directamente (considera los planes, introduce las proposiciones, etc.), y a través de las organizaciones sociales que lo representan (sindicatos, Komsomol y otras). Particularmente importante en esto es el papel de la organización del partido que constituye el núcleo del colectivo, su vanguardia.

Muchos problemas incluidos en los planes de desarrollo social de los colectivos están siempre en el centro de atención de las organizaciones del partido. La confección y el cumplimiento de los planes de desarrollo social coadyuva a la educación comunista de los miembros del colectivo, a elevar su actividad laboral y social. Por esto no es casual que precisamente las organizaciones del partido hayan sido las promotoras de la planificación del desarrollo social de las colectividades de producción y entreguen muchas fuerzas a elaborar y realizar los planes.

Las tareas de las organizaciones del partido en la planificación social de las agrupaciones y empresas están definidas en una serie de resoluciones del CC del PCUS. Las principales de ellas son desarrollar la actividad productiva y social de los trabajadores, educar la actitud comunista hacia el trabajo, elevar la madurez política e ideológica y las convicciones de los trabajadores, realizar por los comunistas su papel de vanguardia con respecto a las amplias masas con el fin de resolver todos los problemas de la vida social y productiva de la empresa.

Las organizaciones partidarias y otras sociales de la empresa también poseen sus propios planes en los que para ciertas direcciones de trabajo se prevé una enumeración considerablemente más amplia y detallada de tareas que en el plan de desarrollo social. Por esto es importante garantizar la relación recíproca de estos planes, la unidad de fines y la concordancia de esfuerzos para realizarlos. Esto es premisa para la alta eficacia de la planificación compleja del desarrollo económico, social e ideológico del colectivo, estimula un alto ritmo de crecimiento de la productividad del trabajo. Muchas organizaciones del partido acumularon valiosa experiencia en este trabajo.

Gracias a los esfuerzos de todo el colectivo con la dirección de la organización del partido, la agrupación leningraden-

se «Svetlana», pionera de la planificación social, alcanzó en tres años y tres meses del noveno quinquenio el nivel de productividad del trabajo planificado para finales del quinquenio. Debido a este éxito el colectivo de la empresa fue felicitado por el Secretario General del CC del PCUS, camarada L. I. Brézhnev. En el saludo se subrayaba particularmente la importancia del trabajo del colectivo en la elaboración y realización de los planes integrales de perspectivas de desarrollo económico y social.

Una de las formas más masivas de iniciativa productiva de los trabajadores, estimulada por los planes de desarrollo social, es la emulación socialista en cuyo curso se desarrolla el sentimiento de dueño de la empresa, la ayuda recíproca y la cooperación camaraderiles, se forma la actitud comunista hacia el trabajo, aumenta la cohesión del colectivo. Es decisivo el papel de la organización del partido para estructurar y perfeccionar el desarrollo de la emulación socialista.

Con la iniciativa «Quinquenio de calidad: garantía obrera» intervinieron las brigadas y colectivos vanguardistas de las empresas moscovitas. En Leningrado se propaga ampliamente el movimiento: «De la alta calidad del trabajo de cada uno a la alta eficacia del trabajo del colectivo».

Las organizaciones del partido de las empresas de la región de Lvov se ocupan insistentemente por educar en los trabajadores el espíritu de la actitud comunista hacia el trabajo, elevar el sentido de responsabilidad por la alta calidad de la producción. Con regularidad organizan conferencias técnicas, «jornadas de la calidad», concursos, certámenes, utilizan ampliamente para esos fines la prensa y la radio de fábricas.

En las principales empresas de construcción de maquinaria para la industria química y petrolera se han creado y trabajan con éxito consejos de contramaestres. Estos consejos, nueva forma de participación colectiva en la dirección de la producción, devinieron en importante medio para elevar la actividad creadora. Uno de estos consejos en la fábrica «Uraljimmash», por ejemplo, organiza el estudio y difusión de la experiencia positiva del trabajo productivo y educativo de los contramaestres, participa en la elaboración de planes para la organización científica del trabajo y el desarrollo social de los colectivos, da sus recomendaciones para elevar a los trabajadores al cargo de dirigentes de los sectores.

Un momento importante del incremento de la actividad social de los trabajadores que ocupa señalado lugar en los planes de desarrollo social y al cual dedican permanente atención las organizaciones del partido en las empresas es atraer a los trabajadores a las diferentes formas de dirección. En la asamblea permanente de producción de la fábrica de metales no ferrosos en Riazán se analizan problemas de utilización integral de materia prima, reducción de las pérdidas de metales no ferrosos, elevación de la eficacia de los aparatos y equipos de producción. Como regla, se adoptan resoluciones fundadas al considerar los planes de producción en marcha y de perspectivas. Los miembros de las asambleas permanentes de producción introducen muchas proposiciones para mejorar la organización de la producción. El beneficio económico vinculado con su trabajo alcanza a 600 mil rublos anuales.

Los grupos de control popular se transformaron en forma masiva de participación de los trabajadores en la dirección de la producción. Estos grupos trabajan dirigidos por las organizaciones partidarias. Ayudan a realizar planes de las empresas, hacer realidad las resoluciones del partido y el Gobierno, eliminar impedimentos y dificultades, poner de manifiesto las reservas suplementarias. Amplia difusión tuvieron los burós sociales de diseño y tecnológicos, los de elaboración de normas y análisis económico.

El apartado de los planes de desarrollo social sobre la organización de la instrucción política se efectúa con la dirección directa de las organizaciones del partido. Como regla, las cifras de control, señaladas en los planes, de quienes participan en las diferentes formas del estudio político-partidario se sobrecumplen. Pero la cosa no sólo está en la cantidad de participantes, sino también en la calidad de la enseñanza, en su eficacia.

La formación político-ideológica se liga estrechamente con los procesos del crecimiento del nivel de instrucción general y técnico-cultural de los obreros. Al organizarla no se puede ignorar la circunstancia de que la juventud es cada vez más instruida.

Parte importantísima del trabajo para lograr el cumplimiento de los planes de desarrollo social y esfera de la actividad de la organización del partido en el aspecto de la educación ideológica y moral de los trabajadores es la lucha por la cohesión del colectivo, el desarrollo en él de rela-

ciones de cooperación, ayuda mutua y responsabilidad, el establecimiento de un clima sociopsicológico favorable. Al calificar a los dirigentes económicos la organización del partido tiene en cuenta, junto con sus cualidades de trabajo, si saben trabajar con la gente, afirmar las buenas relaciones en el colectivo. Porque de la figura del dirigente, su ejemplo personal depende mucho el estado psicológico y moral en los colectivos, la creación de una atmósfera de responsabilidad recíproca y verdadera camaradería.

En las recomendaciones metodológicas para la confección de planes de desarrollo social se concede particular atención a la juventud, al análisis de sus necesidades profesionales, de instrucción general y culturales, sus formas de conducta. Claro que esto es antes que nada preocupación de la organización del Komsomol, pero para resolver estos problemas las organizaciones del partido van en su ayuda. Tiene difusión cada vez más amplia una forma de trabajo educativo como es la de los preceptores.

Esta forma surgió en 1964 en la agrupación «Elektrosila» de Leningrado. Uno de sus promotores fue S. Vítchenko. La esencia del movimiento está en que trabajadores experimentados apadrinen a obreros jóvenes, controlen su crecimiento profesional, estudio, conducta. El resultado es que aumenta la productividad del trabajo de los obreros jóvenes, disminuye el número de despidos, se fortalece la disciplina. En la propia agrupación «Electrosila» ya a comienzos del noveno quinquenio había más de 400 preceptores, cerca de 700 en la fábrica de tractores de Minsk, cerca de 400 en el combinado «Svetlana». En una serie de empresas se elaboraron Reglamentos de los preceptores y Prontuarios del preceptor del obrero joven, se concede el título de «Mejor preceptor».

También se fomentan otras formas de educación comunista de la juventud: recepción solemne de los trabajadores jóvenes como miembros del colectivo, hacerles conocer su historia, presentarles a los obreros de vanguardia de la empresa, etc.

El trabajo de la organización del partido para fomentar la actividad social, la educación comunista de los trabajadores, para confeccionar y realizar los planes de desarrollo social es extraordinariamente diverso. Es necesario subrayar una vez más que el éxito de la planificación social depende de la participación activa de la organización del partido

y que los mejores métodos y formas de dirección partidaria para confeccionar y realizar los planes sociales son dignos de un análisis meticuloso y amplia difusión.

* * *

La toma de conocimiento de una cantidad determinada, aunque menor, de los planes de desarrollo social de las colectividades de producción, confeccionados para 1976-1980, permite seguir la huella a algunas tendencias.

Antes que nada, prosiguió el desarrollo extensivo de la planificación social que abarcó a nuevas empresas y se difundió a otros niveles y esferas. En una serie de ramas, por ejemplo en la construcción de barcos, los planes de desarrollo social se confeccionan en todas las empresas, en otras ramas (extracción y refinamiento de petróleo) hasta el 90% de las empresas están abarcadas por los planes sociales. De esta manera, desde el punto de vista del desarrollo extensivo de la planificación social, ésta ingresa, a nivel de las empresas, en su fase culminante.

Lo nuevo que surgió en los planes sociales de finales de los años 70 está ligado con el pasaje del papel de núcleo de producción base, de las empresas por separado, a las agrupaciones industriales que incluyen grupos de empresas afines. La creación de agrupaciones es el resultado del crecimiento de las escalas de producción y dirección como consecuencia lógica de la revolución científico-técnica. En la URSS, en el décimo quinquenio, se empezaron a crear planes de desarrollo social de los colectivos de agrupaciones manteniéndose además los planes de cada empresa por separado. En la estructura de los planes sociales de las agrupaciones se incluyen apartados que se transformaron en tradicionales para la planificación social —por ejemplo, «Cambios de la estructura social del colectivo»— y también otros nuevos como «Protección del medio ambiente». Es conocido cuánta agudeza y actualidad han adquirido en nuestra época los problemas ecológicos, y el hecho mismo de que se resuelven planificadamente no sólo a nivel de la sociedad en su conjunto, sino también a niveles inferiores es muy importante y significativo. Por cuanto la protección del medio ambiente exige grandes gastos es natural que su solución no esté al alcance de una empresa sola, sino de una agrupación como mínimo.

La necesidad de confeccionar planes sociales de las agrupaciones planteó una nueva tarea ante la práctica de la planificación social: crear los correspondientes métodos. Estos comenzaron a elaborarse en una serie de ramas a comienzos del quinquenio en curso, pero este proceso aún no ha culminado.

El desarrollo de la planificación social en los niveles inferiores se complementaba con el proceso paralelo de elaborar planes de desarrollo social de los conjuntos territoriales, de las ciudades principalmente, y de pasar a la planificación social ramal (véase el capítulo 5 del libro). Corresponde señalar que la planificación del desarrollo social de los colectivos abarcó en el décimo quinquenio a los institutos de investigación científica y los koljoses, pese a que el nivel masivo de este movimiento es aquí considerablemente inferior que en la industria.

Las empresas de vanguardia de la planificación social aspiraban a consolidar en el nuevo quinquenio los éxitos alcanzados: perfeccionaron la estructura de los planes y el sistema de índices, estudiaron más profundamente la vida social de sus colectivos, elaboraron un sistema de tareas. El grupo de trabajo sociológico de la fábrica moscovita «Krasni proletari», mencionado con anterioridad, confecciona su plan sobre la base de numerosas y meticulosamente verificadas encuestas sociológicas, mantiene contactos permanentes con una serie de importantes instituciones científicas de Moscú. Ya el primer plan social de esta empresa, confeccionado según metodología propia, sirvió como modelo para muchas empresas del país.

El progreso en la planificación social es particularmente evidente si se comparan los planes sociales de una misma empresa para 1971-1975 y 1976-1980. Por ejemplo, el plan de «primera generación» de la planta de refinamiento de petróleo en Kúibishev adolecía de muchos defectos antes mencionados. No contenía importantes apartados, una serie de índices cuantitativos, las tareas planificadas no garantizaban el logro de los resultados necesarios. Sin embargo, el plan de «segunda generación» de esta misma empresa, confeccionado en concordancia completa con la metodología del CCSS, representa un documento sólido que refleja la tensa vida social de este colectivo.

La difusión de las instrucciones metodológicas *Planificación del desarrollo social del colectivo de la empresa* del

CCSS, el Gosplán de la URSS, el Comité Estatal para el Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Ministros de la URSS, que fueron reelaboradas, complementadas y publicadas por segunda vez, constituyeron un factor decisivo para elevar el nivel general de la planificación social en las empresas. Por cierto, la metodología general se propone como base para elaborar métodos que tengan en cuenta lo propio de cada rama. Los últimos deberán garantizar la comparación de los planes dentro de cada rama, una uniformidad que permita llegar al nivel de planificación social de la propia rama.

Pese a que la unificación de los planes es en general un fenómeno positivo, también tiene algunos aspectos débiles. Nivela, cosa que significa enmascarar en cierto grado, los problemas sociales de una empresa concreta.

Esta tendencia puede ser superada por medio de un método que surgió ya durante el noveno quinquenio, pero que según nuestras observaciones fue reconocido y encontró amplia aplicación práctica entre los sociólogos en el proceso de confección de planes para el período de 1976-1980. Se trata del «pasaporte social» del colectivo como elemento y premisa de su plan social.

El pasaporte social es una breve descripción, expresada en cifras, del estado de los principales parámetros sociales del colectivo para cierto período de tiempo. Sus índices no deben obligatoriamente coincidir con los del propio plan social. Es más, es deseable algún «exceso» de información aunque más no sea a cuenta de la de carácter subjetivo («¿Están satisfechos o no con el trabajo?», «¿Se propone o no pasar a trabajar a otra empresa?», «¿Qué considera necesario hacer en la esfera...?», etc.) que contiene el pasaporte social junto con las características objetivas del colectivo (sociodemográficas, profesionales y de calificación, etc.). Ya en el pasaporte social los índices deben tener sistema, es decir, deben ser alineados conforme a sus relaciones internas.

El pasaporte social cumple importantes funciones. Es punto de referencia para la planificación subsiguiente: los índices sociales para el futuro sólo pueden basarse en el presente. El pasaporte social debe poner de manifiesto los problemas sociales. Basado en las investigaciones sociológicas estimula su realización sistemática. La comparación de los pasaportes sociales del colectivo durante una serie de años, mucho más durante quinquenios, permitiría construir series dinámicas y observar las tendencias que pueden tener carác-

ter espontáneo y latente. Finalmente, el pasaporte social de cada quinquenio es un medio para verificar la eficacia de los planes de desarrollo social en su totalidad y sus tareas individuales.

Los sociólogos de la fábrica «Krasni proletari» estuvieron entre los primeros en hacer realidad la idea del pasaporte social. Pero éste, recién en el período 1976-1980, se difundió de manera considerable. En algunas ramas (por ejemplo, las industrias de refinamiento de petróleo y petroquímica) la confección del pasaporte social se hizo obligatoria, se elaboró un «pasaporte social tipo de la empresa» cuyos datos se sintetizan independientemente de los planes de desarrollo social. Esto ayudó a poner de manifiesto algunas particularidades del desarrollo de los colectivos de toda la rama.

Nuevo e importante momento del que mucho puede depender en el futuro el adelanto cualitativo en la planificación social es la elaboración de normativos sociales. La norma es un modelo, a ella se iguala, sirve de criterio para calificar «bien o mal», «admisible o inadmisible». Hasta ahora el sociólogo fabril disponía sólo de normas referidas a las condiciones sanitarias y de higiene en el trabajo y algunas otras que regulan las condiciones de vida en la empresa. Pero éstas no son aún normas sociales en el sentido literal de la palabra.

Se comprende que las normas son algo por demás relativo. Están ligadas al nivel alcanzado, a las posibilidades reales. Con el tiempo no sólo pueden sino que deben modificarse. Pero deben ser elaboradas porque sin puntos precisos de referencia el mejoramiento de la estructura social del colectivo, el logro de la homogeneidad social, la elevación del bienestar material, el crecimiento de la actividad laboral y política se transforman en un proceso interminable y sin metas que posibiliten «medir» los alcances y estimular la actividad.

En principio, las normas mundiales, los resultados alcanzados por las empresas de vanguardia del país, los datos promedios por rama, etc., pueden servir como normativos. Al elaborar las normas es necesario tener en cuenta la específica de la producción, particularidades regionales, condiciones concretas en las que se encuentra la empresa. Precisamente por este camino marchan los sociólogos soviéticos de una serie de centros científicos que resuelven el importante problema teórico-práctico de la elaboración de normativos para la planificación social.

Capítulo III
PLANIFICACION SOCIAL Y PROBLEMAS SOCIOLOGICOS DE LA EMPRESA COMO ORGANIZACION

La etapa de la planificación social analizada en los primeros dos capítulos abarca 15 años. Fue el período de establecimiento de una nueva forma de actividad social de dirección que responde a las nuevas exigencias y tareas que caracterizan a la sociedad socialista desarrollada.

Al mismo tiempo, en la etapa inicial de esta actividad se manifestaron determinadas dificultades e insuficiencias. Están ligadas no sólo con lo novedoso de este fenómeno (debilidades de la base metodológica, carencia de personal preparado, etc.), sino también con el atraso del desarrollo de la planificación social en ciudades, zonas y ramas de la industria. Surgió la tarea de garantizar un sistema correlacionado de planificación social a todos los niveles: empresas, ciudad, zona, rama, sociedad toda.

Junto con estas dificultades existían otras condicionadas, antes que nada, por la diferente comprensión de los fines sociales propiamente dichos y medios de desarrollo de los colectivos de las empresas industriales. Las discusiones de estos problemas testimoniaban la necesidad de profundizar la elaboración teórica de una serie de problemas fundamentales de la esencia y las funciones, estructura y procesos de desarrollo de los colectivos industriales en el socialismo desarrollado. Así como para establecer la planificación social en las empresas fue necesario determinado nivel de investigaciones sociológicas como una de sus premisas, en el umbral de la nueva etapa de la planificación social se exigía con

insistencia desarrollar la sociología del trabajo industrial, organización y dirección.

En este capítulo nos detendremos en algunos aspectos de la teoría sociológica de la empresa industrial.

1. ANALISIS ULTERIOR DE LOS PROBLEMAS SOCIOLOGICOS DEL TRABAJO INDUSTRIAL, ORGANIZACION Y DIRECCION

Los sociólogos soviéticos alcanzaron un nivel teórico y metodológico bastante alto en el análisis de los problemas sociológicos del trabajo industrial y los colectivos de producción. Etapa importante del análisis de los problemas sociológicos fueron las investigaciones comparativas internacionales. La primera fue el trabajo conjunto soviético-polaco en el que, sobre la base de un programa y métodos únicos, se analizaron problemas sociales del trabajo y la producción actuales en ambos países socialistas[1].

En esta encuesta se analizó los factores sociales que determinan la elección de profesión, la actitud de la juventud hacia el trabajo, la gestión administrativa en empresas industriales y problemas sociales del trabajo de sus ingenieros, la fluctuación del personal, la instrucción y cultura de los obreros, el tiempo libre y la cultura, la mujer en la empresa industrial. En sustancia se hizo balance del análisis del conjunto de problemas que se perfilaron ya en la etapa precedente de la sociología industrial soviética. El valor de este trabajo consistió también en que permitió poner de manifiesto el carácter internacional de estos problemas surgidos no en uno sino en varios países socialistas. Con la particularidad de que se revelaron tanto los aspectos generales de los problemas analizados, característicos como mínimo para dos países (URSS y RPP), como algunos aspectos que reflejan particularidades propias de cada país. En todo caso, como resultado del estudio, se hizo más precisa la noción acerca de cuán profundas son las raíces de estos problemas y cuán considerables, en consecuencia, deben ser los esfuerzos dirigidos a solucionarlos

[1] Véase *Problemas sociales del trabajo y la producción. Investigación comparativa soviético-polaca.* Moscú-Varsovia, 1969.

En diversos centros do investigación continuó el análisis profundizado de aspectos particulares de la influencia de la revolución científico-técnica sobre la personalidad de los trabajadores, obreros e ingenieros,su actitud hacia el trabajo y relaciones mutuas. Se practicó una serie de investigaciones experimentales de la estructura y los mecanismos de funcionamiento de los colectivos de producción base en las empresas industriales[2].

El conjunto de problemas de la sociología del trabajo se ha establecido en lo fundamental, puede decirse que devino tradicional. Pero esto no significa en absoluto que disminuyeran las posibilidades para su análisis creador. Como muestran los trabajos de estos años quedó campo suficientemente amplio también para el análisis sociofilosófico de los problemas del trabajo[3], para una amplia síntesis basada en material concreto[4] y para poner de manifiesto «manchas blancas» en el mapa sociológico del trabajo[5].

Al mismo tiempo, ya en la segunda mitad de los años 60 cada vez más despierta el interés de filósofos, especialistas en teoría del comunismo científico, sociólogos y economistas un nuevo conjunto de problemas de teoría de organización y dirección en cuyo marco ocupa lugar considerable la sociología de la organización y la dirección.

El interés por la teoría de la organización y la dirección fue promovido, de un lado, por la necesidad de perfeccionar ambas en la economía nacional que crecía y se hacía consi-

---

[2] Por ejemplo, en las memorias de candidato a doctor de V. S. Paniukov. *El colectivo de producción base y su dirigente* (Novosibirsk, 1967); A. S. Leonavicius. *El colectivo de producción socialista y medios de su cohesión* (Moscú, 1970); E. N. Fetísov. *Estructura y formas de actividad del colectivo base de la empresa industrial socialista* (Moscú, 1972); Y. L. Néimer *Autoridad del dirigente y cohesión del colectivo industrial base* (Moscú, 1973); véase también: V. N. Ivanov, A. S. Frish. *Célula básica de la sociedad socialista.* Moscú, 1975; A. G. Kovaliov. *El colectivo y los problemas sociopsicológicos de la producción.* 2ª edición, Moscú, 1978; L. S. Bliajman. *El colectivo de producción.* Moscú, 1978; *El colectivo obrero socialista. Problemas de la vida espiritual* (redacción de M. T. Iovchuk, L. N. Kogan, L. I. Ivanko, N. N. Kiseliova). Moscú, 1979.

[3] Véase I. I. Changli. *El trabajo. Aspectos sociológicos de la teoría y la metodología de la investigación.* Moscú, 1973.

[4] Véase V. G. Vasíliev. *Problemas de la elevación de la productividad del trabajo en las empresas industriales y del transporte.* Moscú, 1974.

[5] Véase, por ejemplo, la memoria de candidato a doctor de A. Sh. Tashbulátova. *Problemas sociales del sector de obreros no calificados en la URSS* (Sarátov, 1974).

derablemente más compleja y, de otro, por las nuevas posibilidades que concedía el enfoque sistémico que se aplicaba cada vez más intensamente en las ciencias naturales, técnicas y las humanidades. Claro que la utilización del enfoque y métodos de análisis sistémico suponía, particularmente en lo que respecta a los objetos sociales, su análisis desde las posiciones del materialismo dialéctico, los principios del materialismo histórico y el comunismo científico.

Uno de los primeros trabajos de importancia efectuados en este sentido fue el libro de V. G. Afanásiev *Dirección científica de la sociedad* con un subtítulo que lo caracterizaba: *Experiencia de una investigación sistémica*[6]. Considerando la sociedad como sistema coherente y autodirigido y la sociología marxista como valoración íntegra de la sociedad, el autor da una serie de argumentos a favor del enfoque integral y sistémico de la dirección. Diferenciando sus aspectos técnico-organizativos y socioeconómicos mostró la necesidad de aplicar consecuentemente el principio de espíritu de partido en el enfoque sistémico de la dirección de la sociedad. La realización de este enfoque permitió distinguir y caracterizar el sujeto de la dirección, las principales funciones y principios generales de la dirección científica de la sociedad socialista.

El análisis de los problemas de la dirección fue proseguido por V. G. Afanásiev en otros dos libros[7]. En ellos analiza procesos de integración de ciencia, técnica y dirección, influencia sobre ésta de la revolución científico-técnica e influencia inversa de la dirección sobre el sistema «ciencia-producción», sobre la elevación de la instrucción y calificación de los trabajadores en las condiciones de la revolución científico-técnica. Efectúa un análisis sistémico de la información social, sus géneros, fuentes y papel en la dirección de la sociedad.

Amplio círculo de problemas de la organización y la dirección es investigada en el trabajo de D. M. Gvishiani[8]. El autor fundamentó el análisis de la empresa industrial socialista como sistema heterogéneo complejo constituido

---

[6] Véase V. G. Afanásiev. *Dirección científica de la sociedad. Experiencia de una investigación sistémica.* Moscú, 1976.

[7] Véase V. G. Afanásiev. *La revolución científico-técnica, dirección e instrucción.* Moscú, 1972; *Información social y dirección de la sociedad.* Moscú, 1975.

[8] Véase D. M. Gvishiani. *Organización y gestión*, Moscú, 1974.

por dos componentes de distinto género (materiales y humanos). Ambos sistemas existen realmente como unidad orgánica y debido a esto el perfeccionamiento de la gestión no puede ser limitado sólo al aspecto tecnológico, sino debe abarcar también todos los aspectos sociales de la empresa.

También se estudiaron de la manera más intensa los problemas de la dirección de la economía, en particular los de la industria[9]. G. J. Popov hizo un intento por analizarlos en forma sintética desde posiciones del enfoque sistémico. Fundamenta la preponderancia de la interpretación integral, más precisamente, sistémica, porque justamente ella permite ver no sólo las ventajas, sino también las desventajas tanto del enfoque territorial como ramal de la dirección y elevar como fundamental el enfoque interramal, económico nacional hecho desde posiciones de toda la sociedad socialista. La interpretación sistémica también permite fundamentar la necesidad y la estructura de una teoría general de dirección de la producción[10].

Apareció una serie de manuales sobre problemas de la dirección de la producción tanto para estudiantes[11], como para personal administrativo dirigente[12].

Los problemas del perfeccionamiento de la dirección de la producción social socialista fueron estudiados por especialistas soviéticos en estrecha cooperación con especialistas de

---

[9] Véase materiales de dos conferencias de toda la URSS: *Problemas de la organización científica de la dirección de la industria socialista.* Moscú, 1968 y 1974; O. A. Deineko. *Problemas metodológicos de la ciencia de dirección de la producción.* Moscú, 1970; S. E. Kamenítser. *Fundamentos de la dirección de la producción industrial.* Moscú, 1971; D. M. Kruk. *Dirección de la producción social en el socialismo.* Moscú, 1972; G. S. Pospélov. *Acerca de algunos problemas de la dirección de la economía nacional programada con sistema.* Moscú, 1972; véase también *El perfeccionamiento de la dirección de la producción industrial socialista. Indice bibliográfico (1970-1974).* Moscú, 1975; V. G. Afanásiev. *El hombre en la dirección de la sociedad.* Moscú, 1977.

[10] Véase G. J. Popov. *Problemas de teoría de la dirección.* Moscú, 1974; G. J. Popov (red.). *Organización de los procesos de la dirección.* Moscú, 1975; B. Z. Milner (red.). *Estructuras organizativas de la dirección de la producción.* Moscú, 1975.

[11] Véase O. V. Kozlova, I. N. Kuznetsov. *Fundamentos científicos de la dirección de la producción.* Moscú, 1970.

[12] Véase *Dirección de la producción socialista. Problemas de la teoría y la práctica* (Redactores: V. G. Afanásiev, D. M. Gvishiani, V. N. Lisitsin, G. J. Popov). Moscú, 1974. *El trabajo del dirigente* (Redactores: V. G. Afanásiev, D. M. Gvishiani, V. I. Lisitsin, G. J. Popov). Moscú, 3ª ed., 1977.

otros países socialistas. Acerca de esto testimonian la monografía colectiva de especialistas de países miembros del Consejo de Ayuda Mutua Económica[13], la Conferencia Científica de Especialistas de los Países Miembros del CAME y Yugoslavia efectuada en Ereván, en mayo de 1975, y también la Conferencia de Científicos y Especialistas de los Países Miembros del CAME realizada en Bratislava, Checoslovaquia, en abril de 1978[14].

Junto con economistas, sociólogos y psicólogos cada vez se integran más activamente al estudio de los problemas de la dirección de los objetos y procesos económicos y socioeconómicos especialistas en el campo de los métodos matemáticos del análisis sistémico y simulación, matemáticos e ingenieros.

Al mismo tiempo se tiene conciencia del carácter específico de los objetos de dirección socioeconómicos y se elaboran métodos matemáticos de formalización y simulación que toman en cuenta esta específica. Así se hizo un intento de describir formalmente las características de la organización como sistema activo capaz de practicar acciones con claridad de objetivo, es decir de iniciar acciones teniendo en cuenta sus consecuencias[15]. Se estudian y atraviesan verificación experimental los métodos de formalización y simulación matemática de una serie de procedimientos de toma de decisiones. Número considerable de enfoques y resultados de la aplicación de métodos matemáticos de análisis sistémico respecto a la dirección de objetos y procesos socioeconómicos fue presentado a la VI Conferencia de toda la URSS sobre problemas de dirección que se efectuó en octubre de 1974, organizada por el Instituto de Problemas de la Dirección de la Academia de Ciencias de la URSS, y también a la VII Conferencia de toda la URSS sobre problemas de dirección, realizada en Minsk en noviembre de 1977[16].

---

[13] Véase *Dirección de agrupaciones y empresas socialistas industriales*, tomos I y II. Moscú, 1974.

[14] *Resumen de ponencias de la Conferencia Internacional Científico-Técnica de Especialistas de los Países Miembros del CAME y Yugoslavia sobre el problema «Organización de la dirección de la producción industrial socialista»*. Moscú, 1975; *Organización y dirección de grandes complejos económicos socialistas*. Vols I-4, Bratislava, 1978.

[15] Véase la recopilación *Sistemas activos*. Moscú, 1973.

[16] Véase *Materiales de la VI Conferencia de toda la URSS sobre problemas de dirección*, partes 1-3. Moscú, 1974. Por ejemplo, los informes de S. V. Emeliánov, V. M. Ozernói. *Problemas y métodos de adopción de decisiones en los problemas con criterio vectorial*; A. V. Malishevski. *Decisiones equivalentes y su realización en el problema de la distri-*

El dominio de un enfoque sistémico para el estudio de problemas sociológicos de la empresa industrial aún está en su primera etapa. Por ahora sólo pocos centros de investigación de Moscú, Leningrado, Tomsk, Odesa y algunas otras ciudades le dedican especial atención.

A desarrollar los trabajos en esta dirección contribuyó la asamblea de trabajo «Organización social de la empresa industrial y medios para elevar su eficacia» llevada a cabo en marzo de 1971. En esta asamblea se subrayó la necesidad del enfoque sistémico en el análisis de organizaciones, se consideró amplio ámbito de conceptos ligados con el estudio del esquema de la organización social de la empresa socialista y se definieron las principales direcciones de investigación concreta de este objeto.

Es posible distinguir las dos direcciones principales a través de las que se asimiló el enfoque sistémico en la sociología industrial soviética. La primera consistía en perfeccionar el aparato conceptual que diera respuesta a las tareas del análisis sociológico de la organización de producción. Ya en el VII Congreso Sociológico Internacional (Varna, 1970) los especialistas soviéticos presentaron informes acerca de estos problemas[17]. Este trabajo prosigue: se integran al análisis nuevos aspectos del legado teórico de los fundadores del marxismo-leninismo[18], se hace más concreta la comprensión de los mecanismos de cambio de la organización social[19].

La segunda de las direcciones señaladas en la asimilación del enfoque sistémico consiste en trasladar el acento en las investigaciones sociológicas de la descripción del estado del objeto a las tareas de perfeccionamiento de la dirección de

---

bución de objetos discretos; R.I. Trujáev. *Modelos dinámicos de los procesos de adopción de decisiones en condiciones de incertidumbre*; *VII Conferencia sobre problemas de dirección (resúmenes y anotaciones)*, libros 1-3. Minsk, 1977.

[17] Véase, por ejemplo, M.I.Bóineva. *La organización de producción como instituto social de la sociedad moderna y su cambio*; A. I. Prigozhin. *Correlación de la formalización y la autoorganización en los sistemas sociales* (ambos informes multicopiados en el Instituto de Investigaciones Sociológicas Concretas de la AC de la URSS. Moscú, 1970).

[18] Véase V. P. Kuzmín. *Problemas de sistema en la teoría y metodología de Carlos Marx*. Moscú, 1974; V. V. Ratkovski. *El desarrollo por V. I. Lenin de la teoría de la organización social*. (Memoria de candidato), Leningrado, 1974.

[19] Véase, por ejemplo, Sh. A. Gumérov. *Análisis sistémico del mecanismo de cambios de la organización social*. (Memoria de candidato), Moscú, 1973.

éste, aumentar la eficacia de la organización social de la empresa, su cambio dirigido y constructivo. El colectivo de producción cada vez más atrae la atención de los investigadores como objeto de regulación y dirección social[20]. Objeto de análisis teórico y concreto devienen las relaciones de dirección y subordinación, así como los procesos de adopción y realización de las decisiones, los criterios e índices de dirigibilidad de la organización, diferentes aspectos sociopsicológicos de la dirección[21].

De tal manera, en la primera mitad de los años 70 continuó el estudio de los problemas sociológicos del trabajo y del colectivo de producción. Al mismo tiempo se manifestó un viraje en una serie de problemas ligados al desarrollo del enfoque sistémico y su utilización en la teoría de la organización y la dirección.

Sobre el fondo de estos resultados positivos cada vez más se hacía notar un fenómeno alarmante: el caudal de investigaciones concretas, empíricas de los problemas sociales de las empresas crecía, pero predominaban investigaciones de carácter particular destinadas al estudio de factores aislados de la empresa industrial. Cada vez se sentía con más fuerza la necesidad de desarrollar investigaciones fundamentales de los problemas sociológicos de la empresa industrial. De ellas, de su profundidad, plenitud y magnitud dependía en grado considerable el desarrollo de la teoría y la práctica de la planificación social en las empresas. Por supuesto que estas investigaciones ya no podían dejar de tener en cuenta los nuevos estudios en el campo del enfoque sistémico respecto al análisis de los objetos sociales, en general, en la teoría de la organización y la dirección, en particular.

Más abajo intentaremos analizar desde estas posiciones algunos problemas generales de la teoría de la planificación

---

[20] Véase *Problemas de la regulación social en las empresas industriales.* Kíev, 1973; N. Kúrtikov. *El colectivo: objeto social de la dirección.* Moscú, 1974; N. I. Lapin (y otros). *El dirigente del colectivo.* Moscú, 1974.

[21] Véase la recopilación *Problemas de la dirección social en la empresa industrial.* Kíev, 1971, 1972; *Psicología y planificación sociales.* Leningrado, 1973; *Dirección y liderazgo.* Leningrado, 1973; *Problemas sociopsicológicos de la dirección y la administración de los colectivos (comunicaciones científicas para el simposio en Riga).* Moscú, 1974; A. I. Prigozhin. *Aspectos sociológicos de la dirección.* Moscú, 1974; *La dirección en el sistema de relaciones de producción.* Novosibirsk, 1974; V. Mijéev. *Aspectos sociopsicológicos de la dirección.* Moscú, 1975.

social (acerca del carácter de sus fines y su objeto, el colectivo de producción) y luego caracterizar de manera más concreta la organización social de la empresa como objeto de investigación y regulación planificada.

2. ACERCA DE LOS FINES Y EL OBJETO DE LA PLANIFICACION SOCIAL

Para analizar algunos problemas generales de la teoría de la planificación social aplicables al colectivo de producción concentraremos nuestra atención en sus momentos más sustanciales y de principios.

Como se señaló en el primer capítulo ya se pusieron de manifiesto discrepancias al fundamentar teórica y metodológicamente los primeros métodos de confección de los planes sociales en las empresas. La aparición de la metodología tipo del CCSS (1971) no eliminó estas discrepancias. Por el contrario, a comienzos de los años 70 la discusión se agudizó y se amplió el número de participantes[22]. Es posible reducir la esencia de esta discusión a lo siguiente.

En el centro se hallaban dos problemas: respecto a la correlación de los fines sociales y económicos en la planificación social en la empresa y acerca de los fines principales del desarrollo social propiamente dicho de los colectivos de producción en perspectiva a corto plazo.

---

[22] Véase Zh. T. Tóschenko. *Planificación social.* Krasnoyarsk, 1971; P. P. Luzán. *Planificación del desarrollo social del colectivo de producción.* Moscú, 1972; V. Y. Elméiev. *Fundamentos metodológicos de la planificación del desarrollo social.* Moscú, 1974; D. A. Kerímov (y otros). *Problemas de la planificación social.* Moscú, 1974; *Problemas de la planificación social.* Perm, 1974.

Además véase una serie de artículos en revistas y recopilaciones: en *Boletín de la Universidad de Moscú* (serie Comunismo científico), en la recopilación *Leyes y categorías del comunismo científico.* (Moscú, 1972); etc.

Las diferentes posiciones están expresadas de manera concentrada en los *Materiales de la conferencia «Problemas actuales de la planificación social»* (Moscú, 1975), realizada en abril de 1975 en Moscú, particularmente en la recopilación No. 2 de la sección «Problemas metodológicos de la planificación social» (véase Resumen de las ponencias de M. E. Lepp y K. I. Kulli, N. S. Mansúrov, K. A. Moskalenko, M. Sh. Reingold, Zh. T. Tóschenko, Z. I. Fainburg, V. V. Finagin y V. V. Popelnitski, A. S. Frish y otros).

Partiendo de la prioridad de los fines sociales en las condiciones de la sociedad socialista desarrollada, muchos se manifestaron en favor de una relativa independencia de los fines de la planificación social del colectivo de producción en estrecha relación y condicionamiento mutuos con los fines económicos de la empresa. Al resolver el segundo problema (acerca de los fines principales del desarrollo social propio del colectivo) las opiniones de estos especialistas divergieron. Unos consideraban que la planificación social en las empresas debe partir directamente del fin superior de la sociedad comunista: el desarrollo multifacético y armónico del individuo. Otros elevaban como objetivo el logro de la igualdad social, la homogeneidad social. Terceros señalaban lo anticipado de plantearse estos objetivos *in toto* y proponían analizar la creación de premisas para el alcance de la homogeneidad social y el desarrollo multifacético del individuo como fin inmediato de la planificación social en esta etapa.

También existía otro enfoque en el que se daba preferencia a los fines económicos en la planificación social en la empresa. Los partidarios de este punto de vista veían el fin de la planificación social en utilizar al máximo los factores sociales para elevar la eficacia de la producción.

En nuestra opinión, el enfoque correcto para resolver este problema consiste en analizar el colectivo de producción como un subsistema de dos sistemas diferentes por su escala y sus funciones. Por un lado, es el subsistema de la empresa como organización productiva y, por otro, el subsistema de la sociedad, su núcleo social básico. Aquí se origina la consabida ambivalencia del colectivo de producción como objeto de planificación social.

En su forma más general es posible describir esta ambivalencia de la siguiente manera: como organización productiva la empresa representa, antes que nada, el núcleo del proceso de la reproducción socialista ampliada[23]. Su fin principal es proporcionar la producción necesaria a la sociedad, en consonancia con las tareas planificadas. A este fin principal están subordinadas en el marco de la empresa todos los restantes, incluidos los sociales, que están llamados a coadyuvar a la eficacia de la producción.

---

[23] Véase S. Kamenítser, M. Mélnik. *La empresa: eslabón base de la producción industrial* en *Dirección de las agrupaciones y empresas industriales socialistas*, t. I, págs. 248-253.

Por otro lado, la sociedad socialista, como sistema íntegro, y los órganos de su dirección se guían, en definitiva —incluso al resolver las tareas de la producción—, por los fines de carácter social. Como subraya L. I. Brézhnev, «para nuestra sociedad, el cumplimiento de las tareas económicas no es un fin en sí, sino un medio. Crear a los trabajadores las condiciones más propicias para el trabajo, el estudio y el descanso, para que puedan cultivar sus dotes y emplearlos de la mejor manera: éste es el primer objetivo y el sentido principal de la política que aplica consecuentemente nuestro Partido»[24].

Por medio de sus fines sociales la sociedad ejerce influencia decisiva sobre las funciones sociales y los fines del colectivo de producción. En consecuencia, los fines de la planificación social en la empresa deben estar a un mismo tiempo orientados tanto a elevar la eficacia de la producción como a resolver tareas sociales más amplias determinadas por las tendencias generales del desarrollo de la sociedad socialista.

De tal manera, no sólo la planificación de índices económicos de producción, sino también la de los índices sociales de desarrollo de las empresas actúan como exigencia objetiva del desarrollo armónico de la propia economía nacional y se transforman en norma de planificación de la actividad de las empresas. Por esto será más exacto, en vez de ambivalencia, hablar de unidad dual del colectivo de producción como objeto de planificación social. En consecuencia no tendrán carácter ambivalente sino dual los fines de esta planificación. Un fin correctamente elegido de la planificación social debe expresar adecuadamente la naturaleza dual del colectivo de producción socialista y estar realmente orientado tanto a elevar la eficacia productora de la empresa como a resolver las tareas sociales más amplias planteadas ante el colectivo laboral como núcleo base de la sociedad.

Intentaremos abordar la solución de este problema teniendo en cuenta algunas exigencias metodológicas, en nuestra opinión esenciales. La primera consiste en que el fin de la planificación social debe estar en determinada identidad con el de la planificación económica. Esto supone que ambos tipos de fines deben tener aproximadamente un mismo

---

[24] L. I. Brézhnev. *Por el camino de Lenin. Discursos y artículos*, t. 2, Moscú, 1970, pág. 574.

«rango» (relacionarse con el mismo período planificado, tener igual nivel de lo general y lo concreto, etc.). Todo esto supone determinada identidad entre el objeto de la teoría de la planificación económica y el objeto de la teoría de la planificación social.

La teoría de la planificación económica y la de la planificación social tienen la misma base teórica: el marxismo-leninismo como teoría coherente de las leyes del surgimiento y el desarrollo de la formación socioeconómica comunista. La exigencia programática del comunismo científico, el fin en sí de la sociedad comunista, es el desarrollo multifacético y armónico del ser humano. Al logro de este fin, social por su naturaleza, está orientada en definitiva no sólo la planificación social, sino también la económica. La coincidencia de su objetivo final constituye premisa de partida de la posibilidad misma de determinar por medio de ellas fines concretos recíprocamente relacionados y condicionados.

El XXV Congreso del PCUS definió el crecimiento del bienestar material del pueblo como objetivo principal de la política económica para un largo período. El partido llamó a «la elevación sucesiva del bienestar de los soviéticos, al mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, a un progreso considerable de la sanidad, la enseñanza y la cultura, a todo lo que contribuye a la formación del hombre nuevo, al desarrollo universal del individuo y al perfeccionamiento del modo de vida socialista»[25].

Como principal fin económico el partido planteó la tarea, que es premisa para resolver amplio conjunto de problemas socioeconómicos, lograr fines sociales tales como la homogeneidad social de la sociedad y el desarrollo multifacético del individuo. Por lo visto, también los fines concretos de la planificación social deben mediar en las tareas cuya solución crea premisas para alcanzar los fines superiores del comunismo.

La actividad laboral de las masas populares es el fundamento del progreso social en general, del avance hacia el comunismo en particular, la principal fuerza motriz de este proceso. Pero donde existe la propiedad social sobre los medios de producción el trabajo cumple estas funciones en mayor grado a medida que se transforma, para las más amplias masas de trabajadores, en trabajo de rico contenido que conjuga las

[25] *Documentos del XXV Congreso del PCUS*, pág. 40.

operaciones físicas e intelectuales, en trabajo humanizado, digno del Hombre. Por esto la elevación del contenido del trabajo y el mejoramiento de sus condiciones son la más importante premisa social para aumentar la eficacia de la producción, superar las diferencias socioeconómicas entre el trabajo físico y el intelectual, avanzar por el camino de la homogeneidad social de la sociedad, el crecimiento del bienestar material, el desarrollo multifacético de los soviéticos.

El contenido del trabajo y sus condiciones favorables son un aspecto de este proceso. El otro es la actitud de la propia persona hacia el trabajo y las relaciones en el colectivo laboral. Sólo su unidad indivisible garantiza el desarrollo armónico del individuo de nuevo tipo, el crecimiento cualitativo de las fuerzas productivas de la sociedad, el desarrollo intensivo de todas las relaciones sociales.

Por esto, en nuestra opinión, el fin principal de la planificación social en la etapa actual de desarrollo de las empresas actúa como fin *integral*: elevar el contenido y la eficacia del trabajo, perfeccionar su pago, mejorar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, desarrollar la actitud comunista hacia el trabajo, el colectivismo socialista, la ayuda mutua y la emulación, la actividad social y la participación de todos los miembros de la colectividad en la dirección. Este fin integral se manifiesta específicamente en diferentes agrupaciones y empresas en dependencia de su nivel técnico y existencia de problemas económicos y sociales concretos. Si se trata de una empresa de vanguardia en el aspecto técnico, con alto nivel de mecanización y automatización de los procesos productivos, entonces en primer plano se manifiestan los problemas de la utilización eficaz de los equipos más modernos, el desarrollo de la ayuda mutua, de la actividad social, etc. Si es una empresa con equipos anticuados y malas condiciones de trabajo, entonces la energía del colectivo laboral se concentrará antes que nada en el rearme de la base técnica y material, por supuesto sin debilitar la atención hacia otros aspectos de su desarrollo. En una palabra, en cada caso, el contenido concreto del fin de la planificación social del colectivo de producción lleva la impronta de las condiciones específicas en que se encuentra, de las tareas y problemas que se plantean ante él.

Esto no significa que no haya que destacar algunos problemas comunes para una serie de empresas. Por el contrario, el destacarlos y analizarlos permite a los elaboradores de

planes sociales definir de manera más precisa los problemas propios de sus colectividades, su lugar en la solución de problemas comunes. Nos detendremos en algunos que, antes que nada, se relacionan con el contenido y las condiciones de trabajo y los que necesitan, en nuestra opinión, ser resueltos en primer término.

Por un lado, a medida que se desarrollen la mecanización y automatización de la producción socialista (precisamente esta tarea fue planteada por el XXV Congreso) crecerá a ritmo acelerado el número de trabajadores calificados y altamente calificados, en particular de profesiones con amplia escala de aplicación. Se transformará en masiva la figura del trabajador ocupado en la observación y control del trabajo de cadenas y procesos automáticos, preparación de programas para máquinas computadoras y adopción de decisiones relativas al control de sistemas técnicos, al perfeccionamiento de procesos tecnológicos y el diseño de nuevos equipos. En la actividad laboral de este trabajador predominarán las operaciones intelectuales.

En consonancia con la modificación de funciones laborales crecen las exigencias hacia las cualidades profesionales y personales del trabajador. Debe poseer conocimientos técnicos y científicos multifacéticos, saber pensar de modo creador y actuar con espíritu de iniciativa, tener desarrollado el sentido de responsabilidad personal por el funcionamiento del conjunto de equipos que le son confiados, cuando cada intermitencia en su trabajo puede significar sensibles pérdidas para el colectivo laboral y la sociedad. El nivel de instrucción general y especial de estos trabajadores y también la estructura de sus cualidades personales se relacionan entre importantísimos factores que influyen directamente sobre la productividad del trabajo social.

Ya estas solas tendencias positivas del progreso científico y técnico plantean en el socialismo una serie de problemas ante la planificación social en la empresa (determinar su ritmo en cada empresa concreta, desarrollar el servicio de selección profesional, de psicofisiología del trabajo, etc.).

Por otro lado, debido a que no se ha culminado la mecanización, en muchas empresas aún es muy grande y disminuye a ritmo lento la proporción de las personas con trabajo poco y no calificado. La mayor parte está ocupada como auxiliares y peones. Esto reduce considerablemente la productividad del trabajo social, provoca tensión en el balance de recursos

laborales y aumenta en estos trabajadores la insatisfacción con su trabajo.

Claro que en breve se reducirá considerablemente el número de puestos de trabajo no calificado. El problema consiste en si la reducción será suficiente como para no incorporar nuevos contingentes de trabajadores, en particular jóvenes que ingresan a la vida laboral, a las especialidades de trabajo no calificado. Si el ritmo de reducción de los puestos de trabajo es insuficiente para esto, entonces adquirirá carácter agudo el problema de con qué estímulos atraer a la juventud con instrucción de 8 y 10 grados al trabajo no calificado ya que la aplastante mayoría de la juventud que se incorporará a la producción tendrá precisamente ese grado de instrucción. Las encuestas sociológicas testimonian que en todas partes los estudiantes, por causas totalmente comprensibles, están orientados hacia el trabajo calificado y no al poco calificado.

Con el problema de la subsistencia en la perspectiva inmediata de un considerable contingente de obreros poco calificados está ligada toda una serie de fenómenos sociopsicológicos negativos. Como mostraron las investigaciones sociológicas, ya a mediados de los años 60, los obreros jóvenes no calificados caracterizaban su trabajo como no atractivo. La remuneración es el estímulo principal para este trabajo y éste es visto sólo como medio de subsistencia. Este es el único grupo profesional en que la cuarta parte comparte el juicio de que «Es bueno cualquier trabajo que se pague bien». Sólo en este grupo es mayor la cantidad de personas insatisfechas con el salario que la de satisfechas pese a que el nivel promedio de su remuneración es bastante alto[26].

Por otro lado, entre la juventud ocupada en el trabajo no calificado se refuerza la tendencia a salir de este grupo: al terminar las escuelas de enseñanza general, escuelas de peritaje e incluso institutos pasan a integrar los grupos de trabajo calificado. Entre los hijos de los obreros no calificados crece la proporción de los que no siguen el camino de sus padres[27].

No es difícil suponer que en una perspectiva inmediata, dadas las condiciones de elevación general de la calificación

[26] Véase *El hombre y su trabajo*, págs. 203-207.

[27] Véase A. Sh. Tashbulátova. *Problemas sociales de los obreros no calificados*. «Memorias del Instituto de aviación de Ufá», fasc. 23, 1971.

profesional y nivel de instrucción de los trabajadores, del pasaje en la URSS a la instrucción media general obligatoria de la juventud, el status social de quienes realizan trabajo no calificado descenderá aún más y se reforzarán las características sociopsicológicas negativas en este sector de obreros. Esto plantea ante la planificación social una tarea de responsabilidad: en cada empresa, ciudad, zona y sector es necesario poner de manifiesto todas las reservas posibles para la mecanización de trabajos auxiliares, suplementarios y otros en los que está ocupado el número mayor de obreros no calificados y determinar el complejo de tareas que permitan a ritmo acelerado reducir al mínimo este grupo de trabajadores. Al mismo tiempo esto exige poner en práctica un sistema de medidas para elevar el nivel de instrucción y calificación de estos trabajadores que les permitan pasar a cumplir modalidades más complicadas de trabajo. También existen otros aspectos en este problema.

Junto al trabajo no calificado, que determina la mecanización no culminada, asimismo existen especialidades de trabajo no atractivas y poco atractivas ligadas con algunas tendencias indeseables en el desarrollo de la misma mecanización y automatización de la producción. Figura entre ellas un tal desarrollo del trabajo en cadena que conduce a una división llevada al límite de las operaciones laborales y supone alta proporción de trabajo manual y monótono poco calificado para atender máquinas y mecanismos.

Todo esto también plantea grandes problemas ante la planificación social tanto en las empresas, donde existen algunas posibilidades para resolver tal género de problemas, como en particular en las ramas, ministerios y departamentos que determinan la política técnica.

No pocas tareas se plantean ante la planificación social también en relación con la necesidad de acelerar el ritmo de saneamiento de las condiciones de trabajo en tipos de producción perjudiciales y peligrosas para la salud. Este también es un problema complejo que no sólo exige incrementar la lucha contra las consecuencias de tales trabajos, sino también una más eficaz eliminación de sus causas al proyectar los procesos tecnológicos[28]. Esto tendría enorme efecto social y económico.

[28] Véase también M. Rutkóvich. *Problemas sociológicos de la planificación y la dirección de la sociedad socialista desarrollada. Resumen de ponencias presentadas a la Conferencia Internacional Científica y*

Caracterizamos sólo algunos de los problemas más importantes. En distintas conjugaciones estos problemas existen simultáneamente en empresas concretas. Son los problemas del colectivo unido de producción en el que concurren los diferentes grupos socioprofesionales y donde el carácter de esta interacción influye sobre el clima sociopsicológico del colectivo. El bajo contenido de trabajo poco y no calificado influye sobre la conducta de los respectivos grupos de trabajadores, pero también se refleja en las relaciones mutuas entre éstos y los que realizan trabajo calificado y altamente calificado (físico e intelectual), coadyuva al desarrollo de aspectos desfavorables en el clima sociopsicológico de todo el colectivo. Esto disminuye sus índices de producción y complica considerablemente el trabajo de educación de la actitud comunista hacia el trabajo y el reforzamiento de las normas de la moral comunista. En consecuencia, también aquí se plantean no pocos problemas ante la planificación social.

También surgen problemas nuevos a medida que se realizan los fines que hoy plantea ante la planificación social el propio progreso económico de producción y social. La elevación del contenido del trabajo, el mejoramiento de sus condiciones, la formación de exigencias más altas respecto a las cualidades profesionales y personales de los trabajadores la elevación del nivel de su vida material y espiritual provocarán una reconstrucción sustancial de la estructura de las necesidades que determinan los motivos del trabajo y otras formas de conducta del individuo en el colectivo.

Claro que en la perspectiva inmediata las necesidades económicas, materiales mantendrán influencia decisiva en la estructura de estímulos y motivos del trabajo. Pero al mismo tiempo, necesidades más altas y complejas se desarrollarán y se reforzará su importancia como motivación. Crecerán las exigencias de los trabajadores respecto al nivel de organización científica y dirección de la producción y el colectivo, la necesidad de participar activamente en la dirección. Se elevará el papel de la necesidad de relaciones sociopsicológicas y del respeto por parte del colectivo laboral al

---

Técnica de Especialistas de los Países Miembros del CAME y Yugoslavia sobre el problema «Organización de la dirección de la producción industrial socialista». Sección No. 3. *Problemas sociológicos de dirección*, vol. 1, Moscú, 1975, págs. 17-21.

trabajador. Se elevarán a nuevo nivel las necesidades en la creación y la emulación en el trabajo.

Tarea más compleja que se plantea ante los directivos de la empresa, gerentes y sociólogos es encontrar, si se quiere inventar, proyectar e introducir en la práctica, los nuevos modos y métodos sociológicos y sociopsicológicos de dirección social, de regulación orientada de procesos complejos y delicados mecanismos de la vida social del colectivo de producción.

Esto supone el conocimiento de las funciones principales, estructura y desarrollo de la empresa como un sistema íntegro, es decir, como una organización de producción, aclarar el lugar y funciones específicas del colectivo laboral como un subsistema social de la organización dada.

3. LA ORGANIZACION SOCIAL DE LA EMPRESA COMO OBJETO DE INVESTIGACION Y REGULACION ARMONICA

Analizando la organización de producción como sistema integral más adelante intentaremos distinguir sus principales componentes estructurales o subsistemas. Pero nos referiremos precisamente a los subsistemas de un todo y no a ciertas «partes» suyas. Ninguno de estos subsistemas existe en la organización como algo separado y la organización no resulta de su simple suma. A la vez su distinción teórica tiene importante significado práctico (en función de los fines de la investigación o la dirección, la atención se concentra, ya en la organización como un todo, ya en uno u otro de los subsistemas).

La particularidad de la investigación marxista, guiada por los principios del materialismo dialéctico para la comprensión de la historia, consiste en la exigencia de elevar a primer plano la esencia socioeconómica de una u otra organización. Sólo sobre esta base se hace posible el análisis científico concreto, incluido el sociológico, de las organizaciones, la comparación de sus diferentes rasgos comunes y particulares, la aplicación adecuada de los medios formalizados de análisis sistémico, incluidos los métodos de simulación matemática.

a) Caracterización general de la empresa como organización productiva

La organización o el sistema organizativo es una forma de agrupación de cierto conjunto de individuos para lograr determinado fin (fines). Esta agrupación se apoya en los recursos materiales necesarios para alcanzar tales fines, y por su contenido representa un sistema de relaciones entre los miembros de la organización que garantizan la orientación de la actividad de esos individuos para lograr sus fines. En grado considerable, las relaciones en la organización están formalizadas según normas de conducta fijadas en estatutos, reglamentos, instrucciones y otros documentos. Con particular meticulosidad en la organización se reglamentan las relaciones de poder (relaciones de subordinación y coordinación, derechos y obligaciones de las personas que ocupan cargos en cada nivel de la estructura jerárquica de la dirección y también las normas para el ingreso de nuevos miembros en la organización y para su salida de ella.

La función fundamental de la organización en la sociedad consiste en ordenar la actividad de conjuntos locales de sus miembros en esferas de importancia vital para ella. En las sociedades modernas esta función tiene muy amplia envergadura lo que se refleja en el rápido aumento de la cantidad de diferentes tipos de organizaciones. En la actualidad éstas no sólo penetran las esferas de la producción material y de la política, sino también de la ciencia, la cultura, el deporte y otras. El individuo resulta atrapado por una compleja red de organizaciones reguladoras de su conducta.

El contenido de las funciones y los fines de los sistemas organizativos y el carácter de las relaciones sobre las que se construyen y que ellas, en una u otra medida, formalizan, están determinados por el sistema económico y sociopolítico de la sociedad. En el capitalismo, dividido en clases antagónicas por la propiedad privada, las organizaciones sirven de poderoso medio de explotación y de lucha de clase. Por el contrario, en el socialismo la propiedad social sobre los medios de producción condiciona la preponderancia de los intereses y fines colectivos. Pero esto no se alcanza automáticamente, sino por el camino de superar las contradicciones que no son antagónicas en la correlación de lo social, lo colectivo y lo individual. En esto juegan papel extraordinariamente

importante las organizaciones que regulan la actividad de grandes conjuntos de individuos y llevan estas actividades al cauce de los intereses de todo el pueblo, formando un sistema integral de organizaciones dirigido por el Partido Comunista hacia un fin único: la construcción del comunismo.

Por su composición los sistemas organizativos pueden ser de dos tipos: homogéneos y heterogéneos. Corresponden a los primeros las organizaciones integradas por personas, y sólo por ellas. Sin embargo, en las sociedades modernas prácticamente casi no se encuentra género tal de organizaciones. El funcionamiento de los sistemas organizativos generalmente está ligado con la utilización no sólo de componentes humanos, sino también materiales (locales, equipos, etc.). En consecuencia, las organizaciones actuales se presentan como más o menos heterogéneas según su composición, es decir como sistemas heterogéneos. La tendencia general consiste en el crecimiento de su heterogeneidad, en el aumento de la proporción de componentes materiales.

Con particular claridad esta tendencia es observada en el desarrollo de las organizaciones productivas. Siendo heterogéneas por naturaleza, organizaciones *sociotécnicas*, manifiestan un ininterrumpido crecimiento de sus fondos básicos, es decir del trabajo pretérito materializado. La revolución científica y técnica da nuevo poderoso impulso a este crecimiento. Especulando con esto, los teóricos burgueses plantearon la tesis de la disminución del papel del factor humano en la producción moderna. Pero de esa manera sólo se hacen constar los procesos superficiales. Los contactos profundos consisten en la elevación de la unidad orgánica entre los componentes humano y material porque de la actividad de cada persona por separado ahora depende el funcionamiento de una escala mayor que antes de componentes materiales de la organización. Pero si el capitalismo aliena en el trabajo las fuerzas humanas esenciales del propio hombre, el socialismo los une y permite al hombre, manifestar precisamente en el trabajo y de la manera más completa su capacidad creadora.

El componente material de la organización productiva es el sistema de máquinas y procesos tecnológicos. Su conjunto se pone en acción con ayuda de cierta multitud de operaciones laborales realizadas por los miembros de la organización como por un trabajador colectivo. Estas operaciones se efectúan en consonancia con las exigencias planteadas ante los

trabajadores por la tecnología del trabajo y fijadas para cada puesto de trabajo. El sistema de los puestos de trabajo, caracterizado cada uno por determinado conjunto de exigencias al trabajador, es el que forma un subsistema *técnico* de la organización productiva.

Las relaciones entre los trabajadores miembros de la organización forman su subsistema *social*. En la organización productiva socialista la base de este subsistema es la propiedad social sobre los medios de producción y las relaciones de cooperación y ayuda mutua, es decir de colectivismo, que se desarrollan sobre esta base. Esto transforma el subsistema social de la organización en un tipo específico, históricamente nuevo de comunidad, el colectivo de producción socialista.

El colectivo de producción es un conjunto organizado de trabajadores del eslabón fundamental de la economía nacional, trabajadores unidos por la producción de artículos necesarios a la sociedad, relaciones de cooperación y responsabilidad recíproca, comunidad de intereses, valores, normas y reglas de conducta. Es el nudo de importantísimas relaciones sociales, la célula de la sociedad socialista, célula que posee estructura compleja y una dinámica internas. Los colectivos de producción cumplen el papel de vanguardia en el sistema de colectivos laborales de la sociedad socialista[20].

Sirven de base del colectivo de producción las relaciones económicas o su organización económica. Su contenido lo constituye la cooperación socialista como medio de agrupar a los trabajadores directamente en el proceso de actividad laboral. En el colectivo de producción la relación de producción fundamental en el socialismo adopta el aspecto de vínculos económicos concretos entre los trabajadores (unas u otras formas de estímulo material por su trabajo, autogestión financiera, etc.).

En el colectivo de producción también se reproduce de manera específica una serie de elementos de la propia estructura social de la sociedad. Los más importantes son los grupos sociales. El sistema de diferentes grupos sociales y relaciones entre ellos compone lo que es, en el sentido estrecho de la palabra, la organización social del colectivo de producción (de manera especial nos referiremos a esto más adelante).

[20] Véase acerca de las diferentes formas de los colectivos laborales y sus funciones: N. I. Lapin. *El colectivo laboral: célula fundamental de la sociedad socialista desarrollada*. Moscú, 1975.

Importante componente del colectivo socialista de producción es su organización sociopolítica. Incluye los eslabones inferiores de las organizaciones políticas, del partido y el Komsomol, y también de la organización más masiva de los trabajadores, los sindicatos. También la constituyen diversas agrupaciones creadoras de trabajadores, subdivisiones de la Sociedad de Inventores y Racionalizadores de la URSS (SIRU) y Asociaciones técnico-científicas (ATC), los burós sociales de análisis económico, de información técnica, etc. Funcionan las asambleas permanentes de producción, organizaciones deportivas, culturales de masas, etc. En conjunto, realizan multilateral trabajo de educación de los trabajadores, formación de la actitud comunista hacia el trabajo, desarrollo de las capacidades de todos los miembros del colectivo.

La dirección de la actividad productiva propiamente dicha es realizada por los organismos administrativos de la empresa. Estos organismos se forman en consonancia con las exigencias generales de la dirección de la rama de la economía nacional, en cuyo marco funciona una organización productiva concreta, y por las particularidades de sus propias tareas laborales.

El conjunto de organismos administrativos de producción y sociopolíticos, actuando y complementándose recíprocamente, forman un único sistema de dirección y autogestión de la actividad vital del colectivo de producción. Su núcleo es la organización del partido que dirige las organizaciones de masas y controla la actividad de la administración. El principio básico de funcionamiento de este sistema es el del centralismo democrático que conjuga la dirección unipersonal con la colegiada y con la iniciativa de los propios subordinados. Como resultado el colectivo de producción no actúa sólo como objeto, sino también como sujeto de dirección.

Finalmente, en la organización existe otra forma estructural más: la informativo-comunicativa. Esta abarca a todas las demás caracterizadas anteriormente, pero en un plano específico: como esferas de comunicación o movimiento de la información técnica y social. Sus elementos son: canales de comunicación (masivos, especiales e informales); tipos de información según su contenido (sociopolítica, científico-tecnológica, operativo-administrativa, personal-caracterológica, etc.).

Determinados tipos de información están «ligados» a sus respectivos canales pese a que con frecuencia una misma

información se mueve por distintos, como repetidos, canales. En las condiciones de la revolución científica y técnica la organización productiva necesita más volumen de información que antes. Los órganos de dirección están particularmente interesados en una información operativo-administrativa lo bastante completa (pero no excesiva), precisa y oportuna, recibida por canales especiales. El más importante canal que asegura esta información son los sistemas automáticos de dirección. Al mismo tiempo también están necesitados de información variada los propios elementos de los subsistemas dirigidos —en particular tratándose de la organización social—, y no sólo como objetos de dirección, sino también como sujetos de autogestión[30]. Por esto el nivel de lo completa que es la información es uno de los índices del carácter de la dirección en la organización.

El conjunto de los subsistemas y estructuras de la organización de producción analizados más arriba lo caracterizamos en lo fundamental en su aspecto objetivo, impersonal-organizativo. Pero también tienen otro aspecto dirigido al sujeto del proceso laboral y de la vida colectiva: a la personalidad del trabajador. Claro que la personalidad no está representada, ni mucho menos, en todos sus aspectos en la organización productiva (de esa forma sólo actúa en la sociedad toda). Pero muchos de sus más importantes aspectos se manifiestan, forman y desarrollan también en la organización productiva, en el colectivo laboral.

Precisamente en la organización productiva obtiene su más completa expresión la actitud del hombre hacia el trabajo, se manifiesta el carácter de asimilación de las normas de disciplina laboral, de muchos elementos de la moral comunista, se forma el nivel de satisfacción por el trabajo, sus condiciones, la remuneración que se obtiene, por el colectivo y la organización en su conjunto que influye sustancialmente sobre la conducta de la persona tanto en el trabajo como después de éste. Antes que nada en el colectivo se manifiestan las capacidades profesionales del trabajador y también muchos aspectos de su preparación cultural general, actividad sociopolítica, etc.

En el colectivo el hombre también manifiesta sus simpatías y antipatías, sentimientos de amistad y enemistad.

---

[30] Más detalladamente véase V. G. Afanásiev. *Información social y dirección de la sociedad*. Moscú, 1975.

Sobre esta base en la organización se anuda toda una red de relaciones interpersonales estrechamente entrelazadas con las relaciones formales de organización. Dicho de otro modo, se forma otra clase más de las estructuras de organización a la cual nos referiremos luego más detalladamente.

De esta manera, la organización productiva es un muy complejo sistema que incluye subsistemas sustancialmente diferentes. Uno de estos subsistemas —el más significativo para la planificación social— es la organización social del colectivo de producción o la organización social de la empresa.

b) Organización social de la empresa como sistema de grupos sociales

El concepto «organización social» se utiliza en dos sentidos: uno más amplio, para caracterizar la organización como sistema social en su conjunto (colectividad), y otro más estrecho, para designar el sistema de grupos sociales y las relaciones entre ellos en la organización (en la colectividad). En este libro se utiliza en el segundo sentido, más estrecho.

El grupo social en la empresa es el sistema de relaciones entre una parte de los miembros de una organización productiva agrupados por un rasgo significativo para ellos (rasgo determinante del grupo) y que por consiguiente tienen igual situación (status) en la organización social de la empresa, intereses, valores, normas y modelos de conducta comunes.

El grupo social es el eslabón que liga al individuo (trabajador) con toda la organización social de la empresa y, por medio de ésta, con más amplias estructuras y esferas sociales de relaciones, terminando en la sociedad toda. Precisamente a través de este eslabón los intereses, valores y normas del medio (sociedad, sector, región) y de la organización industrial se trasmiten directamente al individuo influyendo sobre su formación como personalidad. Al mismo tiempo, a través del grupo, actúa una contracorriente —del individuo a la organización—: los intereses, orientaciones axiológicas, disposiciones normativas y modelos de conducta individuales a nivel de grupo adquieren el carácter

de intereses, orientaciones, etc., de grupo. En el cruce de estas dos corrientes surgen como su resultado las normas de grupo en sí que dan fundamento para analizarlo como sujeto real de conducta social y, en consecuencia, también como objeto de planificación y dirección social.

El papel activo, eficaz del grupo social como sujeto en la organización social de la empresa es posible porque representa un sistema bastante complejo, dividido internamente y al mismo tiempo integral, de relaciones sociales. Los parámetros que caracterizan estas relaciones pueden ser clasificados según varias bases. Los más importantes son el factor determinante del grupo, la morfología y dinámica del grupo, la orientación de influencia de los diferentes parámetros (dentro o fuera del grupo), el grado de su formalización, el grado de integración del grupo.

El factor determinante del grupo es el parámetro más importante (o el conjunto de parámetros). Precisamente basándose en él se distingue un conjunto de trabajadores de la empresa como grupo. Está dado ya por el medio social (rasgos macrosociales), ya por la empresa como organización (fin), ya por las características sociopsicológicas de los individuos (personalidades). Cada factor de este género determina la existencia de grupos específicos.

Los parámetros morfológicos constituyen una especie de «estructura cristalina» del grupo. Con ellos se relacionan: el tamaño del grupo, la existencia de subgrupos, el sistema de posiciones (status) y prestigios, las condiciones físicas de realización de las funciones de grupo.

Los parámetros dinámicos caracterizan al grupo en movimiento, en su conducta real. Ellos son: las fuentes de la dinámica (necesidades, orientaciones axiológicas, intereses, estímulos, motivaciones, normas), conductos de comunicación y medios de control (retribuciones, sanciones), formas estandartizadas de comportamiento (papeles o aspectos comportamentistas del status y modelos o aspectos comportamentistas de norma), niveles de comportamiento actual, proceder del individuo como elemento de comportamiento de grupo (la actualización de los papeles y modelos de grupo en el proceder particular del individuo), suceso de grupo, proceso de grupo (sucesión estadísticamente estable de los acontecimientos de grupo que conducen a mantener o modificar su estado), mecanismos de comportamiento actual, es decir las dependencias determinadas de unos parámetros

respecto de otros que definen el carácter, la dirección y el ritmo de los acontecimientos y procesos de grupo.

De tal manera, el grupo social en la empresa es un fenómeno pluridimensional que posee una serie de parámetros. Según cuál de éstos se toma como base son posibles diferentes clasificaciones de los grupos (por status, tamaño, carácter del control, grado de formalización de la estructura, mecanismos de su dinámica, etc.). Para la planificación social la clasificación de los grupos en dependencia de sus factores constitutivos es la que tiene mayor importancia.

Antes que nada se forman grupos que dicta la empresa como organización que cumple ciertas funciones económicas (sectores, brigadas, etc.). Por esto se los llama *grupos funcionales.* La estructura y el mecanismo del funcionamiento de estos grupos por lo general están fijadas, es decir formalizadas, en los respectivos reglamentos, estatutos, instrucciones y demás documentos. Sobre esta base frecuentemente se los llama formales a estos grupos, cosa que, sin embargo, no refleja su esencia. Además, junto a las relaciones formales como tipo básico, en el marco de grupos funcionales se establece un sistema de relaciones de otro tipo, es decir relaciones referidas a fines y tareas formales, pero que rebasan el marco de las normas prescritas, y también informales de carácter psicológico interpersonal.

Al convertirse en miembro de un grupo funcional de la empresa (brigada, sector), el hombre también entra en contactos sociopsicológicos con aquellos hacia quienes siente simpatía personal. Sobre la base de relaciones interpersonales estables se forman pequeños *grupos sociopsicológicos.* Con frecuencia se les denomina grupos informales, pero este término tiene el mismo defecto que el de «grupos formales». La forma más difundida de estos grupos son las compañías de amigos.

El individuo es portador no sólo de características sociopsicológicas, sino de determinados rasgos macrosociales (rasgos de grandes grupos de la sociedad) tales como profesión, calificación, instrucción, sexo, edad, nacionalidad. Gracias a esto en la organización social de la empresa también se forman elementos de relaciones establecidas fuera de los límites de la empresa y que caracterizan la estructura social de la sociedad, estructura modificada en su forma por las particularidades locales de rama y región. Así es que en la

empresa se forma un tercer tipo de grupo, los *grupos macrosociales.*

Figuran entre ellos en la empresa: los grupos según pertenencia de clase (obreros, PIT, empleados), grupos según el carácter del trabajo (personas de trabajo físico y de trabajo intelectual), grupos profesionales y según calificación, grupos sociodemográficos (por sexo y edad), étnicos (por nacionalidad).

Todas las formas de grupos sociales se hallan en interacción recíproca en la empresa y por esto forman un sistema real: la *organización social.* Su realidad se manifiesta en la existencia de fines e intereses comunes, normas y modelos de conducta característicos de los trabajadores de la empresa pese a pertenecer a grupos diferentes. Esta última circunstancia hay que tenerla en cuenta ya que en la organización existen diferentes sectores de trabajadores según el carácter de su identificación con la organización o sectores identificativos.

Se pueden distinguir tres tipos fundamentales de estos sectores: el de trabajadores indiferentes, es decir, no identificados ni con la organización en su conjunto ni con cualquiera de sus grupos funcionales; el de trabajadores identificados localmente, es decir, identificados no con la organización en su conjunto, sino con uno o varios de sus grupos funcionales; el de los trabajadores identificados organizativamente, es decir, identificados con la organización en su conjunto y que subordinan su conducta a los intereses de la organización incluso en desmedro del grupo de que son miembros. De este último sector se forma el *núcleo identificable* de los trabajadores que no sólo tienen una actitud consciente hacia sus obligaciones, sino que están dispuestos a actuar según normas y modelos informales de conducta en aras de la solución exitosa de las tareas y la elevación del prestigio de la empresa. El grupo identificable de trabajadores incluye en sí muy importantes características de todo el sistema de grupos sociales de la empresa y es como su centro de gravitación. El funcionamiento de este núcleo está dirigido a superar tensiones y conflictos que surgen en la organización social de la empresa. En ciertos casos el propio núcleo también puede actuar como fuente de tensiones y conflictos. Es más, en determinadas situaciones este núcleo puede ser portador de estrechos fines e intereses de grupo que no concuerden con los fines de la empresa socialista. Todo esto exige dedicar

gran atención en las investigaciones y la práctica de la dirección al núcleo identificable como grupo específico.

Estas consideraciones teóricas generales pueden parecer algo abstractas, pero en los hechos se relacionan estrechamente con la teoría y la práctica de la planificación social.

Como se mostró en el segundo capítulo la confección del plan de desarrollo social inevitablemente va acompañada de la distinción de los diferentes rasgos constituyentes de grupos y de la múltiple estructuración del colectivo según distintas bases en los diferentes apartados del plan. Como resultado se planifica el desarrollo de los grupos macrosociales (sociodemográficos, sociales y de clase, profesionales según calificación); funcionales, porque los planes de desarrollo social del colectivo, en particular en las empresas importantes, se forman de los planes de los talleres e incluso de las brigadas. En los planes sociales se debe prestar gran atención a los grupos y relaciones sociopsicológicos.

A nuestro parecer los problemas fundamentales de la planificación del desarrollo de la organización social de la empresa como sistema de grupos son: obtener la caracterización más completa de los grupos por separado para elaborar una política social práctica a su respecto; distinguir los grupos «integrales», grupos socioprofesionales más importantes cuyo desarrollo determina el aspecto social de toda la colectividad; y, finalmente, proyectar óptimas correlaciones cualitativas entre los grupos, determinar su estado deseado.

c) Procesos sociales en la organización de producción

En la organización de producción como sistema total se opera un movimiento ininterrumpido de todos sus elementos estructurales, su reproducción y su modificación más o menos importante. En el marco de un subsistema tal, como la organización social, este movimiento representa el conjunto de procesos sociales cuya eficacia se determina por su orientación, su ritmo y su concordancia mutua. La comprensión de la naturaleza de los procesos sociales y sus formas es premisa de planificación eficaz del desarrollo social del colectivo.

Por proceso social se entiende el cambio consecuente del estado de la organización social en su conjunto o de sus ele-

mentos estructurales por separado. Se efectúa bajo influencia de determinadas condiciones internas y externas, posee un orden estable de interacción recíproca de sus componentes, duración y orientación hacia cierto resultado.

Los procesos sociales en la organización pueden ser clasificados según bases distintas. Lo más racional, en nuestra opinión, es efectuar esta clasificación en consonancia con las funciones específicas de la organización social como subsistema de la organización productiva. Figuran entre estas funciones: la función básica o económica (realizar la tarea principal de la organizaoión productiva en su conjunto); la función integrante (agrupación de los miembros de la organización sobre la base de valores sociales comunes y con ayuda de los respectivos medios sociales para la mejor realización de la función económica); la función modificante-manteniente (mantenimiento del status social de los miembros de la organización, y de ésta misma en su conjunto, no sólo por la vía de su reproducción, sino también de su modificación, de manera fundamental de su elevación, lo que en la sociedad socialista contemporánea, de alto dinamismo, deviene vitalmente importante para cada organización).

En concordancia con esto se distinguen los principales tipos de procesos sociales en la organización. Son: primero. los procesos sociales básicos que subyacen a la existencia y e funcionamiento del colectivo laboral como organización so cial, procesos laborales en los que se expresa la actividad de los miembros de la organización, actividad directamente orientada a alcanzar el principal de sus fines. Los procesos laborales influyen sobre todos los procesos sociales en el colectivo laboral. Antes que nada están ligados de la manera más estrecha con los procesos de formación y desarrollo de las orientaciones axiológicas de sus miembros. Las últimas constituyen el contenido fundamental de la integración sociopsicológica del colectivo y por ello se relacionan con muy importantes procesos integrantes. En el colectivo laboral tiene enorme importancia la orientación de sus miembros hacia el trabajo como valor y modo de autorrealización, autoafirmación de la persona, y no simplemente como medio para satisfacer otras necesidades suyas.

Los mecanismos de los procesos referidos a orientaciones axiológicas se diferencian sustancialmente de los procesos laborales. A los últimos los caracteriza alto grado de plani-

ficación, estandarización y formalización, mientras que los primeros transcurren primordialmente de manera espontánea, son poco formalizados y más bien se los puede pronosticar que planificar. Pese a la diferencia de mecanismos, unos y otros se hallan en interacción y se complementan recíprocamente.

Otra forma de procesos integradores es la regulación orientada o procesos de dirección, entre los que importante lugar lo ocupan la toma y realización de decisiones administrativas. Papel de integración cumplen también los procesos comunicativos y normativos (la acción de un conjunto de estímulos y sanciones que garantizan la observancia por los miembros de las normas adoptadas en el colectivo). En el marco de diferentes grupos sociales en la organización transcurren procesos integrantes de grupos; dirección y liderazgo en los colectivos de base, cohesión, integración del individuo al grupo, etc.

Finalmente, en el colectivo laboral transcurren procesos relativos a su modificación y mantenimiento. Son, antes que nada, los procesos de movilidad, es decir de modificación del status del individuo y los grupos sociales en la organización. El cambio del status de la propia organización en el medio social que la rodea encuentra su expresión total en los procesos genéticos. Existen dos tipos fundamentales de ellos que se diferencian por su orientación: los progresivos (surgimiento de la organización y la colectividad, su crecimiento y reorganización coherente) y los regresivos (inhibición del desarrollo, crisis, liquidación). En el límite entre estos dos tipos es posible distinguir los procesos de transformación espontánea. La intensidad de las modificaciones del colectivo de producción en las condiciones de la revolución científica y técnica hace particularmente significativos a los procesos genéticos. La eficaz planificación del desarrollo del colectivo supone determinar con exactitud el tipo de procesos genéticos en su forma concreta predominantes en una u otra etapa.

Todos los procesos sociales están mutuamente ligados en su movimiento real. Como resultado la organización social (así como el sistema organizativo en su conjunto) es no sólo una organización conscientemente creada y orientada en su funcionamiento, sino también una comunidad histórico-natural en la que no poca importancia tienen los factores y mecanismos espontáneos. Al mismo tiempo posee alto

grado de ordenamiento que garantiza su mantenimiento como totalidad y la optimización de sus funciones por vía de la modificación incesante de sus componentes. Justamente la planificación social es uno de los medios para elevar la dirigibilidad del desarrollo de la organización, la optimización de sus funciones.

d) Dirigibilidad de la organización social

Antes se mostró que la organización social es un sistema integral. Al analizarla en el aspecto directivo generalmente distinguen sus dos subsistemas fundamentales: el dirigente y el dirigido. La correlación entre ambos se caracteriza por ciertas regularidades. Antes que nada, el sistema dirigente, como regla, es menor y más sencillo que el dirigido. Además, en principio, no puede controlar de manera totalmente absoluta al segundo. Esto significa que el subsistema dirigido posee uno u otro grado de independencia, de autonomía en su funcionamiento.

La dirigibilidad en la organización es la correlación, por un lado, del grado de control que el subsistema dirigente de la organización está en condiciones de ejercer con respecto al subsistema dirigido y, por otro, el grado de autonomía que éste tiene respecto de aquél.

Se comprende que la correlación señalada entre los dos subsistemas (que se hallan en interacción recíproca en el marco de una organización) es bastante móvil y puede alterarse en uno u otro sentido. Pero al mismo tiempo la dirección siempre tiene determinados límites surgidos de la propia naturaleza de las organizaciones sociales. El análisis de estos límites es muy importante no sólo para determinar las posibilidades reales de la dirección, sino también desde el punto de vista de su ampliación, de la manifestación de sus reservas.

Es evidente que los límites de la dirigibilidad están determinados por factores de dos clases: la capacidad propia de la dirección y las peculiaridades del objeto de dirección. En consecuencia, aquí las particularidades subjetivas y objetivas de las organizaciones sociales están mutuamente ligadas. Analicemos con más detalle algunos aspectos de la dirigibilidad de la organización social.

La normalización. La infinita variedad y complejidad de relaciones que surgen entre las personas en la organización puede superar la capacidad de la dirección para controlarlas. Por esto las normas y relaciones organizativas se sujetan a determinada *normalización* (formalización). Gracias a ella una parte considerable de las relaciones se reduce a los modelos o normas de conducta impuestas de propósito, en los que se fijan en forma oficial las obligaciones (derechos, relaciones entre los trabajadores, etc.). De esta manera surgen normas para los cargos, las relaciones, los estímulos, etc. El sistema de estas normas constituye la estructura formal de la organización.

Es posible distinguir dos modos de su formación. Primero, por el reconocimiento, la legalización de los elementos de las relaciones de organización ya formados objetivamente. Segundo, por la proyección, el «diseño» de estas relaciones aún antes de su existencia real. La estructura formal construida de esta manera asegura alta estabilidad a la organización. En el socialismo liga racionalmente a cada trabajador no sólo con la organización como totalidad, sino también con la sociedad.

Este género de estandarización de las relaciones y normas organizativas es muy importante medio para ejercer la dirección de la organización. Sin embargo, las posibilidades de normalización son limitadas. Las ilusiones de sociólogos burgueses (empezando por Max Weber) de crear sistemas organizativos formalizados de manera absoluta no se cumplieron. Ya a nivel del individuo se manifestaron limitaciones de formalización, y muchas modalidades de trabajo resultaron imposibles de normar. Aún en mayor grado esto toca a las relaciones entre los trabajadores que sólo en forma insignificante son pasibles de ser programadas. Gradualmente también se manifestó la divergencia lógica entre la estructura formal y real (como consecuencia de cierto conservadurismo de la primera y mayor movilidad de la segunda). También es relativa, convencional, la rigurosidad de las propias normas formales.

En otras palabras, este muy importante medio de dirección está muy limitado por la especifica de las organizaciones sociales. En esto se manifiesta uno de los límites de la dirigibilidad.

El alcance de la dirección. El proceso de dirección se realiza a través de los dirigentes reales, cada uno de los

cuales controla algún sector determinado de la organización. A los dirigentes lineares y funcionales frecuentemente se les encarga subdivisiones y servicios con muchos niveles estructurales y numeroso personal. Aquí corresponde tener en cuenta una antigua advertencia de Henri Fayol acerca de que el «impulso dirigente» tiende a extinguirse a medida que se aleja de su fuente. Por ello se comprenden las búsquedas de los límites de la influencia del dirigente en la esfera que le está subordinada, de la escala de control que puede realizar.

El índice empírico utilizado generalmente con el fin de determinar el alcance de la dirección es la cantidad de subordinados, cuya conducta de servicio está en condiciones de controlar eficazmente un dirigente dado. En la sociología burguesa están difundidos los métodos cuantitativos para determinar el número óptimo de subordinados (incluso hasta con fórmulas matemáticas). Los serios defectos de estos métodos surgen de la propia naturaleza de las relaciones entre las personas en la organización que son polisemánticas e irregulares. Algunas de las relaciones lógicamente «computadas» pueden no surgir, otras resultan no sustanciales para la dirección, etc. De este enfoque surge la conclusión de que cuanto más grande es la colectividad tanto menos es dirigible y a la inversa. Las investigaciones en las empresas socialistas muestran que un factor tal como la cohesión tiene importancia decisiva al determinar la cantidad óptima de subordinados. Un colectivo grande, pero unido, es más dirigible que uno pequeño, pero desunido.

La extensión de la esfera de control es variable, pero no ilimitada. Está determinada por la capacidad del dirigente, la complejidad del trabajo, el grado de autonomía de los subordinados, la estabilidad de la organización, etc. Para los niveles medio y superior de la dirección el número óptimo de subordinados es igual a 6-8, para el inferior cerca de 30. Esto también impone un límite a la dirigibilidad.

Lo racional de las decisiones. La eficacia de la influencia dirigente depende mucho de la calidad de la propia decisión del dirigente, es decir, de en qué grado concuerda con las exigencias y fines de la organización. Por esto la racionalidad es una muy importante exigencia respecto a la decisión.

Al mismo tiempo, esa racionalidad está sujeta a la influencia negativa de una serie de factores. El principal es lo incompleto de información, su insuficiencia. Muchas investi-

gaciones muestran la inevitable limitación del volumen de información que recibe el dirigente, porque la ilimitada variedad de estados de las distintas partes de la organización social no puede ser abarcada por los canales informativos. Por otra parte, la significación de formas particulares de información no siempre puede ser prevista. El defecto de información (frecuentemente conjugado con su redundancia en un solo aspecto) es un serio problema para la dirección.

También el retraso de la información, característico para organizaciones complejas y de muchos niveles, es un serio obstáculo en el camino para adoptar decisiones racionales. La amenaza del envejecimiento de la información, al atravesar por una serie de niveles de la organización, a veces conduce a que los dirigentes adopten decisiones para el futuro sobre la base de información del pasado.

Particular importancia tiene la alteración de la información que surge en los canales de la dirección como consecuencia de vicios y errores técnicos de organización y como resultado de la influencia de factores sociales y psicológicos. Entre los últimos el más importante es el interés personal o de grupo agregado al contenido de la información transmitida. Excluir totalmente la influencia de este factor no lo permite ni siquiera la automatización de la transmisión y tratamiento de la información porque como su captador, junto a los equipos, actúa también el hombre.

En la calidad de la decisión también influyen las particularidades subjetivas del propio dirigente. Al estar integrado al mismo tiempo a diversos sistemas sociales (por cargo, grupo, sociopolítico, familiar, etc.), el dirigente resulta portador de muchos papeles sociales. Con la particularidad de que cada uno de ellos le da una orientación determinada. En una serie de casos las orientaciones impuestas por su papel en los distintos sistemas no siempre coinciden y el predominio de algunas de ellas puede manifestarse negativamente sobre el contenido de las decisiones que adopta.

Esta dependencia de las decisiones de los distintos factores objetivos y subjetivos generó entre los sociólogos burgueses la concepción pesimista de la «irracionalidad de la gestión», lo que sin duda refleja la característica del espontaneísmo capitalista en la dirección. El estudio realista de estos problemas en el socialismo permite lograr una racionalidad relativamente más alta de las decisiones ensanchando este límite de la dirigibilidad.

Ejecución de las decisiones. Si la decisión dirigente se considera como proyecto escriturado de alguna determinada modificación en la organización, entonces el proceso de su ejecución se expresa en la interacción de dos componentes. Una de ellas es el aspecto «lógico», es decir el plan de realización de una decisión dada, elaborado ya en la fase de su tramitación. La otra es el proceso efectivo, realmente conformado de ejecución de la decisión concreta. El problema consiste en que ambas componentes con frecuencia no coinciden, divergen. Esto, claro, está ligado con la capacidad de la organización para planificar, pero también existen otras causas que surgen del propio mecanismo de objetivización de las decisiones en la organización.

Ya la traducción de la decisión al idioma de la orden con frecuencia provoca dificultades debido a la divergencia del lenguaje oral y escrito, más precisamente, de los sistemas semánticos que emplean. Las decisiones sufren varias de estas metamorfosis. La orden se transforma en disposición, después en tarea, mandatos, etc. Esta cadena de transformaciones atañe no sólo la forma, sino también el contenido de la decisión. De aquí surge el problema de su «supervivencia».

Su ejecución no es un proceso lineal. Experimenta influencia desviante de una serie de factores (superposición de diferentes intereses, ejecución simultánea de otras decisiones, pasaje de una forma a otra, etc.). Como consecuencia surge cierta regularidad de uno u otro grado de desviación del resultado de la decisión ejecutada respecto a su contenido inicial.

Múltiples investigaciones muestran que se ejecuta por completo sólo una parte de las decisiones administrativas, otra parte se ejecuta con modificaciones. Se comprende que el número de decisiones no ejecutadas puede ser diferente, pero en general esto es característico también para los más perfectos sistemas de dirección de organizaciones sociales.

Es posible distinguir tres causas fundamentales de la no ejecución de decisiones administrativas. Una de ellas se reduce a la «culpa del ejecutor», la otra significa «defecto de la decisión», la tercera consiste en la aparición de fenómenos imprevistos. Esta última circunstancia merece especial atención.

Fenómenos imprevistos. La pronosticación es una importante función de la dirección y en mucho determina su efi-

cacia. Sin embargo, el carácter probabilístico de todo pronóstico impone un marco condicional a su seguridad. Fuera de este marco empieza lo imprevisto. Estos fenómenos tienen distinta naturaleza, pero en general lo inevitable de su aparición está ligado al mismo tiempo con las posibilidades de pronosticar y con la complejidad de la organización.

La diversidad de fenómenos imprevistos es enorme. Un grupo grande lo componen fenómenos en principio imprevisibles dado el nivel del conocimiento y dirección contemporáneos. En el grupo siguiente entran fenómenos imprevistos como consecuencia de insuficiencias parciales de pronosticación, errores, baja calificación, etc. Luego las consecuencias imprevistas de las propias decisiones dirigentes, es decir, una especie de producto derivado de la dirección. También son posibles otras clasificaciones: según parámetros temporales (súbitas, crecientes), según el grado de controlabilidad (pasibles de regulación y no dirigibles), según la importancia que tienen para la organización (favorables y perjudiciales), según el origen (de fuente externa o interna), etc.

La aparición de fenómenos imprevistos es una regularidad de la dirección. La filosofía marxista da una explicación científica que quita el manto místico de este problema. El estudio, aplicable al campo de la dirección, de problemas como la correlación entre lo lógico y lo casual, la dialéctica de la verdad absoluta y la relativa, la interacción del factor subjetivo y las condiciones objetivas, permite determinar la naturaleza de los fenómenos imprevistos en la dirección de las organizaciones sociales.

Factores de elevación de la dirigibilidad. Pese a las sustanciales limitaciones analizadas antes, la dirección de las organizaciones alcanza niveles necesarios o aceptables y se perfecciona constantemente. Se extienden los límites de la dirigibilidad. ¿A cuenta de qué?

La ciencia de la dirección. La fuente principal de elevación de la dirigibilidad es el conocimiento. La sistematización y síntesis de la experiencia acumulada, el estudio de un complejo de conceptos y leyes, medios y métodos aumentan las posibilidades de la dirección, su eficiencia práctica.

Las experiencias históricas de la dirección precedieron mucho a su doctrina. La práctica, la realidad, sirve hoy como una de las fuentes formativas de la ciencia de la direc-

ción. A esta ciencia y a sus investigadores generalmente se les reprocha su retardo respecto a la práctica de la dirección. En efecto, un cierto «seguidismo» tras la experiencia es inevitable para la dirección pese a que el «adelantarse» a la práctica se transforma en rasgo dominante para la ciencia de la dirección.

La ciencia marxista-leninista de la dirección se basa en la conjugación de la democracia y el centralismo, la planificación, unidad de fines de producción y sociales, etc. Elementos singulares de la teoría capitalista de la dirección (en el grado en que reflejan particularidades objetivas de toda producción) pueden ser racionalmente utilizados en la dirección socialista. En su conjunto no es posible analizar el conocimiento acerca de la dirección separado de sus fines, de los valores sociales. En otras palabras, la ciencia de la dirección siempre tiene una u otra orientación ideológica.

Los últimos alcances de la ciencia de la dirección (el análisis de sistemas, investigación de operaciones, métodos de psicología social, etc.) extendieron considerablemente los límites de la dirección. Extraordinarias perspectivas para la ciencia de la dirección tiene su profesionalización, es decir, la formación en la estructura social de la empresa de un grupo de profesionales de la dirección, junto con diseñadores, tecnólogos, economistas, etc.

El arte de la dirección. Las discusiones acerca de si la dirección es una ciencia o un arte condujeron a los especialistas y científicos de este campo a una opinión única: es necesaria una síntesis de una y otro. Pese a que en la actividad de dirección esta correlación tiende a cambiar en favor de la ciencia, el papel del arte de la dirección es bastante alto.

Este concepto significa el conjunto de modos de aplicación más eficaz del conocimiento y medios de dirección en condiciones concretas de organización dependiendo de las cualidades personales del dirigente. En el arte de la dirección parece realizarse el aporte individual del dirigente a la eficacia de la última como un todo, su estilo de dirección, es decir las particularidades de la conducta laboral del dirigente ligadas con sus cualidades personales. Las diferencias de estilo de dirección introducen variaciones subjetivas en el sistema de dirección bastante importantes a veces. El estilo está determinado por el carácter de las relaciones con los subordinados (distancia en las relaciones, métodos

de influencia, capacidad de liderazgo, etc.), conducta personal, cualificación, etc. El arte de la dirección también depende de la experiencia vital y profesional, de la educación y rasgos del carácter.

El arte de la dirección puede transformarse en objeto de enseñanza y, por lo tanto, de ciencia a condición de que se distingan los elementos de dirección más eficaces y que más se repiten.

Democratización de la dirección. La planificación del desarrollo social en las empresas socialistas prevé también el perfeccionamiento de la dirección. La tendencia principal de este proceso es ampliar la participación de todos los trabajadores de la empresa en la adopción de decisiones comunes. Las formas de esta coparticipación son diversas: por medio de organizaciones sociales, asambleas de producción, elección de algunos dirigentes, etc.

Las investigaciones muestran que la coparticipación de los trabajadores en la producción aumenta su iniciativa social y productiva, contribuye a poner de manifiesto y realizar sus capacidades. A través del mecanismo de esta participación el individuo satisface su necesidad social de comunicación, reconocimiento, autoafirmación, creación. Esto genera la aspiración a aumentar el aporte laboral a la causa común. La autogestión socialista refuerza la interacción de los subsistemas dirigente y dirigido lo que eleva la dirigibilidad de la organización en su conjunto.

Utilización de la autoorganización. La dirección social no se reduce a la influencia en forma coherente, sino que también incluye reguladores espontáneos cuyo producto típico es la organización informal. La organización social no es sólo instrumento para resolver determinadas tareas, sino también medio social, peculiar comunidad humana. Como consecuencia, en los procesos de comunicación interna del grupo en éste también se conforma el espíritu de organización espontáneo (normas, contactos, valores). Cuando se programa organizar cierto colectivo debemos tener en cuenta que ya está organizado de una u otra manera.

Esta energía organizativa interna, característica de toda comunidad social, es pasible de ser utilizada, superando, eludiendo aquellos de sus elementos que contradicen a los fines de la dirección e «incorporando» a ésta sus elementos y propiedades positivos. En las empresas socialistas se modelaron formas eficaces de interacción de la influencia

dirigente ejercida con unidad de propósito y la autoorganización social. Antes que nada son los métodos del estímulo colectivo (contrata única en la construcción, cuadrillas de trabajo solidario en la economía agrícola, etc.).

La utilización de mecanismos de autoorganización social en gran medida refuerza la eficacia de la dirección y la dirigibilidad general. De esta manera la dirigibilidad de las organizaciones sociales tiene sus límites y al mismo tiempo posibilidades para ampliarlos.

c) Funciones sociales y criterios de eficacia de la organización de producción

Uno de los agudos problemas prácticos de la planificación social es el de los criterios de eficacia de los planes sociales. Como ya se dijo, la comparación del plan con el rendimiento real (resultado del cumplimiento del plan) no siempre mide el efecto logrado. Por lo demás, resulta que los planes mal confeccionados se cumplen más fácil y «mejor» que los hechos a conciencia y con propósito de máximo rendimiento. Con frecuencia al hablar de los resultados de la planificación social se da como ejemplo de su eficacia todos los cambios positivos ocurridos en la empresa (crecimiento de la producción del trabajo, nivel de mecanización, calificación, etc.). Para determinados fines esto es suficiente. Pero en una serie de casos y antes que nada para el fortalecimiento del propio plan de desarrollo social, es necesario «separar» la eficiencia social de la económica y medir sus parámetros fundamentales. También existe la necesidad de comparar los estados sociales de un mismo colectivo o de distintos. Todo esto hace necesario un análisis especial del problema de las funciones sociales y los criterios de eficacia de la organización productiva. Para la organización socialista distinguimos tres siguientes funciones: económico-productiva, social-integrante, dirigente-educativa.

Al ser funciones de la organización como totalidad, cada una de ellas al mismo tiempo mantiene el más estrecho contacto con determinadas formas de estructuras (subsistemas) del sistema organizativo. El grado de realización de cada función es el «aporte» de la organización al funcionamiento de la sociedad como el más amplio sistema social.

Este grado se determina por medio de criterios concatenados de eficacia de la organización.

La función *económico-productiva* es la función básica, objetivo de la organización productiva como sistema íntegro. Mas actúa directamente como función específica de sus subsistemas técnico y económico. Su contenido es la realización, por los miembros de la organización como trabajador colectivo, de determinada modalidad de trabajo conforme a las tareas del plan y los recursos otorgados por la sociedad (sus organismos de gestión económica). Esto determina al primer criterio de eficacia de la organización laboral: *su productividad.*

Según este criterio el nivel de actividad de la organización se mide por el grado de cumplimiento de los índices del plan. En las condiciones actuales tiene particular importancia no sólo la cantidad de producción, sino también su calidad y su precio de coste.

El contenido de la función *social-integrante* de la organización es el de conjugar los intereses de la sociedad y los de los miembros de la organización. Premisa fundamental de esta conjugación en el socialismo es la propiedad social de los medios de producción que crea una consonancia esencial entre los intereses de la sociedad, la organización y los individuos. Sobre esta base la organización agrupa a sus miembros en colectivo para alcanzar fines comunes y solucionar problemas que se presentan. Esto determina al segundo criterio de su eficacia: *la cohesión* del colectivo de producción.

El contenido de la cohesión del colectivo consiste, antes que nada, en el grado de unidad de la conducta real de sus miembros basada en la conciencia de fines e intereses, valores, normas e ideales. Esto supone para los miembros del colectivo la posibilidad de elegir libremente, sin coacción directa, una u otra variante de acción entre las objetivamente posibles en una situación concreta. No corresponde identificar la unidad de conducta con la uniformidad. Es más bien, la orientación consciente de las acciones individuales hacia el logro de fines comunes, es decir la cooperación real entre los miembros del colectivo en diferentes esferas de su actividad.

Otro aspecto de la función social-integrante está ligado a que los individuos ingresan voluntariamente en una u otra organización productiva conforme no sólo a intereses sociales,

sino también a intereses y preferencias personales. Si un colectivo no les satisface, pueden, conforme a la legislación laboral, pasar a otro que requiere un trabajador de su especialidad y calificación. Esto exige de la sociedad y los dirigentes de organizaciones productivas mantener a determinado nivel la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en la realización en el proceso laboral de sus energías y capacidades creadoras, en la obtención de determinados ingresos para satisfacer sus necesidades de vida cotidiana y ocio. Esto determina al tercer criterio de eficacia de la organización: *la satisfacción* de sus miembros con el trabajo, las condiciones de éste, la retribución que obtienen y con la propia organización.

La función *dirigente-educativa* consiste en la influencia ejercida por la organización en forma coherente sobre todas sus estructuras en el sentido deseado por la sociedad, en la educación y desarrollo de la actividad social entre sus miembros. De aquí antes que nada surge el cuarto criterio de eficacia de la organización: el nivel de su *dirigibilidad.*

Como se mostró en el subcapítulo anterior éste es un criterio complejo que expresa la correlación en la organización entre el subsistema dirigente y el dirigido. Por un lado, los procesos de producción actuales, que se caracterizan por su elevada compljeidad, crean la necesidad de un alto grado de control que debe realizar el subsistema dirigente respecto a las acciones laborales de los ejecutores. Por otro lado, la extensión de control tiene determinados límites condicionados tanto por las posibilidades del propio subsistema dirigente como por lo irracional que resulta organizar una tutela mezquina sobre ejecutores suficientemente cualificados y responsables y, también, por la existencia de una serie de circunstancias imprevistas.

Esto hace posible y necesaria determinada actividad del propio subsistema dirigido, su autogestión. Esta es un atributo inseparable de la organización socialista y se manifiesta de diferentes maneras,entre otras en la pertenencia a organizaciones sindicales, juveniles y del partido que tienen grandes derechos y posibilidades de influir sobre la actividad de la administración; el desarrollo de diferentes formas sociales de autogestión en la producción; el desarrollo masivo de la emulación socialista; la amplia participación de los trabajadores en la inventiva y racionalización durante los procesos laborales. Todo esto permite considerar

la *actividad social* de los miembros de la organización de producción como quinto criterio de su eficacia.

Finalmente, existe otro criterio más que expresa directamente la función general de la organización (elevación del ordenamiento de las acciones de un conjunto local de individuos) y que por esto ocupa un lugar particular entre los otros criterios. Es el *dinamismo* de la organización que crece verticalmente en la sociedad socialista desarrollada.

Como se dijo antes la introducción de los logros de la ciencia y la técnica revoluciona los procesos tecnológicos de producción. Crece la riqueza de contenido del propio trabajo. Desaparecen muchas profesiones anticuadas y surgen nuevas que presentan exigencias más altas a los trabajadores. Se desarrolla la estructura de las necesidades y motivaciones de la actividad laboral. Cambian las estructuras organizativas de la dirección de la producción y los colectivos. En una palabra, la sociedad socialista desarrollada se caracteriza por la intensificación de todos los aspectos de su vida.

Todos los criterios de eficacia de la organización de producción mencionados con anterioridad están mutuamente ligados. Esto hace imposible orientarse en la planificación social sólo según criterio determinado. La dificultad está precisamente en asegurar la optimización de cada uno de ellos y de todo el sistema en su conjunto.

4. COLECTIVO DE PRODUCCION BASE COMO OBJETO DE REGULACION PLANIFICADA

En la estructura y dinámica de la organización de producción del colectivo de la empresa lugar particular lo ocupa el colectivo base. En éste se manifiesta de la manera más clara y directa la interacción de los elementos de diferentes subsistemas de la organización (técnico, económico, administrativo de dirección, etc.) y los elementos de su organización social propiamente dicha, al igual que la relación mutua de los últimos entre sí. Como objeto de regulación planificada del colectivo base presenta considerable complejidad y necesita análisis especial.

a) Especificidad del colectivo base

El colectivo base es el nivel inferior en la estructura organizativa de la empresa. Tiene relativa independencia sólo en el marco del colectivo de la empresa. Fuera de sus límites no puede actuar solo ya que no tiene presupuesto independiente ni posee personalidad jurídica. Es una célula del colectivo de la empresa, y no de la sociedad.

Al mismo tiempo el colectivo base también es un grupo social funcional de nivel inferior (básico). Su dirigente (jefe de brigada, contramaestre, etc.) sólo tiene a ejecutores de filas entre sus subordinados directos. Por lo regular existen permanentes contactos personales cotidianos entre la mayoría de sus miembros. Gracias a esto las relaciones de cooperación y ayuda mutua, dirección y autogestión se expresan aquí en forma de relaciones individuales directas, incluyendo las sociopsicológicas.

Esto se explica por ser poco numeroso el colectivo base. Es posible distinguir colectivos pequeños (de hasta 10 personas), medianos (entre 10 y 30), grandes (más de 30, por ejemplo, en líneas de producción en cadena, donde hay brigadas integradas por 50, 60 y más personas). Se entiende que estos límites son relativos, pero su distinción es necesaria porque cuanto más numerosos son los colectivos base tanto más compleja es su estructura.

El colectivo base se caracteriza por su alta homogeneidad socio-profesional. Como norma, todos o casi todos sus miembros pertenecen a un mismo grupo (capa) social y de clase. En las empresas la forma fundamental del colectivo base es la productiva, compuesta preponderantemente por obreros. Sin embargo, durante los últimos tiempos cada vez tienen mayor difusión los colectivos de producción compuestos por personal técnico (por ejemplo, en los centros de cómputo de las empresas), tecnólogos y diseñadores (por ejemplo, en la oficina de diseño de la empresa), personal administrativo, empleados. En agrupaciones de producción que incluyen organizaciones de investigación científica también existen colectivos base de investigación en los que entra fundamentalmente personal científico.

La alta homogeneidad socioprofesional del colectivo base y la existencia de contactos directos entre sus miembros sirven de fundamento para formar entre ellos la profunda

comunidad de intereses cardinales, la clara conciencia de orientaciones sociopsicológicas y normas de conducta.

Precisamente en el nivel inferior de la agrupación productiva surge el efecto de la cooperación laboral que en *El Capital*, Marx denominó el de la creación de la «nueva fuerza productiva». Este efecto no se reduce a la fusión de muchas fuerzas en una común, sino que, antes que nada, se manifiesta en que "el solo contacto social produce una emulación y una excitación de los espíritus vitales (*animal spirits*), que elevan la capacidad individual de rendimiento»[31]. La naturaleza social del hombre se revela con claridad en el hecho de que el trabajo combinado adquiera esa productividad superior «...por el desarrollo de la emulación; gracias a la excitación del espíritu vital...»[32] Particulares grandes posibilidades para el desarrollo de esta reserva sociopsicológica de crecimiento de la productividad del trabajo tiene el colectivo de producción socialista, y directamente el colectivo base.

La función social integrante del colectivo base consiste en cohesionar sus miembros para solucionar las tareas productivas y otras, en el sector concreto de trabajo de la empresa. Esto supone educar entre los miembros del colectivo la actitud comunista hacia el trabajo, desarrollar su capacidad creadora, formar una actitud de interés por los asuntos de toda la empresa, el sentimiento de dueño, de ayuda recíproca de camaradas, educar en cada individuo las cualidades de una personalidad socialista que sepa coordinar sus intereses y acciones con los del colectivo y la sociedad en su conjunto. El clima sociopsicológico que se forma en el colectivo base sirve como importante índice de su cohesión.

La pertenencia de la mayoría de los miembros del colectivo base a una misma profesión posibilita diferenciar los propios colectivos según la profesión predominante de sus miembros: los de fundidores, herreros, torneros, montadores, etc. Sin embargo, en el aspecto social la importancia fundamental no la tiene esta clasificación profesional estrecha, sino las diferencias sustanciales en el *contenido del trabajo* de los miembros de uno u otro colectivo. El contenido de trabajo depende de sus tres características principales:

---

[31] C. Marx. *El Capital*. C.Marx y F.Engels. *Obras*, t. 23, pág. 337.
[32] Ibíd., pág. 340.

grado de mecanización, nivel de calificación, grado de intensidad del ritmo laboral.

Las diferencias en el contenido del trabajo no sólo se manifiestan en la labor de cada trabajador por separado, sino también en la organización del trabajo del colectivo base como totalidad, en los diferentes sistemas de los puestos de trabajo, en el carácter de las relaciones entre sus miembros, condiciones de trabajo, formas de pago y otras características, incluyendo las sociopsicológicas (por ejemplo, el prestigio del contenido de uno u otro trabajo en grado considerable se traslada al prestigio del respectivo colectivo base en la organización productiva).

Con particular evidencia las diferencias se manifiestan al comparar los distintos tipos de colectivos que producen la misma variedad de producto. Como ilustración mencionaremos algunos datos de la investigación que hemos efectuado en dos sectores de la fábrica de cojinetes de Moscú que fabrican un mismo tipo de cojinetes, pero donde el proceso laboral en un sector está automatizado y en otro no.

En el sector automatizado el nivel de contactos entre los obreros exigido por el trabajo es superior, es decir, se ubica en el intervalo entre la cantidad moderada y la significativa de contactos, mientras que en el sector no automatizado, entre la cantidad limitada y la moderada. También se diferencia la estructura de los contactos: la continuidad del proceso tecnológico en el sector automatizado une en un todo único la actividad de todos los trabajadores, estimula el intercambio de experiencias y la ayuda mutua a lo que contribuye la falta de una formalización rigurosa de conducta. En el sector no automatizado, por el contrario, la discontinuidad de la producción conduce al aislamiento de la actividad de cada trabajador. Por su carácter, la dirección de la actividad de los trabajadores por parte del jefe de sector en el sector automatizado está más cercana a las disposiciones de carácter general, mientras que en el no automatizado se acerca más a las tareas concretas cuyo cumplimiento habitualmente es sometido a control directo.

La diferencia según el contenido del trabajo entre los colectivos base también se manifiesta, en el marco de un nivel aproximadamente igual de mecanización, como diferencia en el grado de complejidad (calificación) de los trabajos. Una cosa es el colectivo ocupado en la producción masiva de determinado producto, es decir, el que cumple

las mismas operaciones laborales durante un período prolongado. Otra el colectivo de producción en serie, donde las mismas operaciones se cumplen por un período relativamente limitado y al expirar éste son sustituidas por otras nuevas, es decir, donde se exige poseer alta calificación.

El influjo de estas diferencias se muestran por los resultados de nuestra investigación realizada en la fábrica mecánica de Podolsk[33], donde se eligieron 27 sectores parecidos por sus parámetros, menos uno: 15 de ellos se ocupaban de la producción en serie, 12 de la masiva.

Si se toma en forma conjunta todo el contingente de obreros encuestados (cerca de 500 personas) su *composición por sexos* aparece igual: el 50,4% hombres, el 49,6% mujeres. Sin embargo, esta igualdad desaparece con la diferenciación por tipos de producción, es decir por calificación donde se manifiesta una fuerte relación con el sexo de los trabajadores. En los sectores investigados la mayoría aplastante de hombres tenía la tercera o aún más alta categoría, mientras que entre las mujeres, categoría inferior a la tercera. En la producción en serie predominaban los hombres (60%), y en la masiva las mujeres (también el 60%). Esto asimismo se manifiesta en la composición de los colectivos base: en cerca de la mitad de los sectores de producción en serie predominan hombres, y en los de producción masiva cerca del 60% son mujeres.

Importancia sustancial tiene también la *composición por edades* del colectivo. En los 27 sectores de la fábrica de Podolsk la juventud (hasta 25 años) constituía cerca del 18%, los obreros en edad madura (entre 25 y 50 años), el 75%, mayores de 50 años, el 7%. Entre la calificación y la edad también existe una relación muy significativa: cuanto mayor es el obrero más alta es la calificación. En esta relación natural media la antigüedad en el trabajo. En apariencia, como en el caso de la composición por sexos, el tipo de producción (en serie o masiva) debería manifestarse en la composición por edades del colectivo base. Sin embargo, en la realidad esto no sucede: todas las categorías por edades de los obreros, incluso la juventud, están representadas de igual manera en los colectivos base de ambas formas de producción. Esto se explica porque cada colectivo base necesita trabajadores de diferentes edades, distribuyendo

[33] La investigación se efectuó en 1967.

entre ellos los diversos trabajos según su complejidad. En cada colectivo la juventud cumple trabajos relativamente menos calificados y el nivel de calificación de los obreros jóvenes depende de lo complejo de los trabajos realizados por cada colectivo concreto como un todo.

De tal manera, si al analizar al individuo actúan el sexo y la edad como variables independientes respecto a la calificación, al analizar la *colectividad* el cuadro cambia sustancialmente. En este caso de variantes independientes, de partida, sirven al objetivo de producción del colectivo base, el carácter del proceso tecnológico, el respectivo sistema de puestos de trabajo y el nivel de la calificación de los trabajos que requiere (contenido de trabajo). Por esto la estrecha relación entre el sexo y la edad de los miembros del colectivo, por un lado, y su calificación, por otro, corresponde analizarla precisamente como dependencia entre la composición por sexos y edades del colectivo base del contenido del trabajo que realiza.

Esto tiene importante significado metodológico para el análisis de los colectivos y los grupos sociales. Si el objeto de la atención no son los individuos sino grupos y colectivos, entonces, y con frecuencia, la relación entre unos y otros factores resulta otra: causa y efecto cambian de lugar. A propósito, en muchos casos no existe la dependencia unilateral de un factor respecto de otro, sino su interacción dialéctica recíproca. Esto exige diferenciar la influencia directa, primaria, y la inversa, secundaria. La composición por sexos y edades del colectivo precisamente ejercen influencia inversa sobre la calificación real de los trabajos realizados por el colectivo base (véase el esquema № 2).

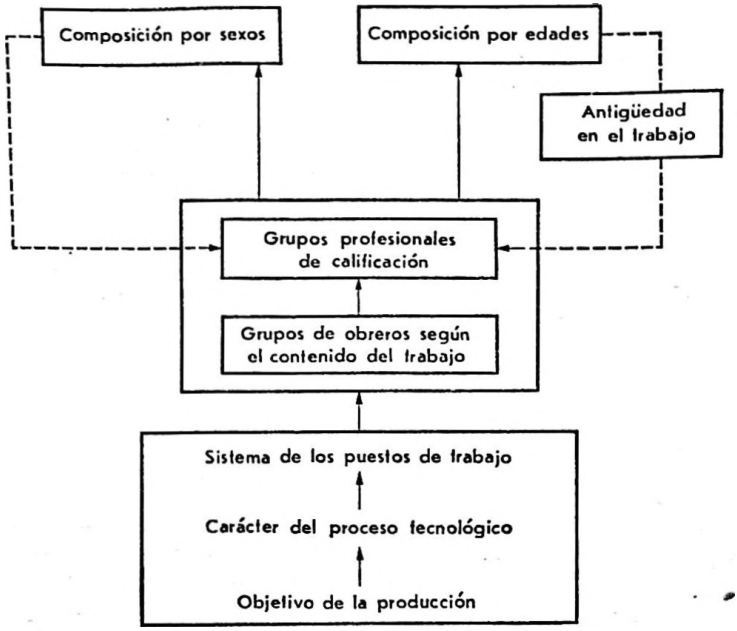
La composición profesional según calificación, sexos y edades forma «tres pilares» en los que se basan otras características de la colectividad productiva: antes que nada, la composición según la remuneración y nivel de instrucción de sus miembros.

La remuneración de los trabajadores se determina según su calificación. En la producción en serie sólo el 15,6% de los obreros obtenía remuneración inferior a 90 rublos, mientras que el 51,2%, más de 120 rublos. En la producción masiva: el 25,2% y el 40,3% respectivamente[34].

[34] En 1976, la remuneración media de los obreros ya era de 168 rublos, y de 230 rublos tomando en cuenta primas y beneficios.

Esquema 2

Relación mutua de los elementos fundamentales de la estructura del colectivo de producción base



Debido a que la calificación está fuertemente ligada con el factor sexo, éste manifiesta importante relación con la remuneración. Sólo el 9% de los hombres, versus 31% de las mujeres, recibían remuneración baja (de hasta 90 rublos). Por el contrario, entre los mejores retribuidos (más de 120 rublos) había un 79% de hombres y sólo un 15% de mujeres. En esto se manifiesta la desigualdad de posibilidades de las mujeres, que aún se mantiene parcialmente pese a su igualdad de derechos con los hombres. La tendencia es la permanente disminución de esta desigualdad.

La edad influye de manera aún más significativa sobre la remuneración. La remuneración más baja la reciben los obreros de hasta 18 años, luego la remuneración crece junto con la edad, y después de los 25 años aumenta verticalmente el porcentaje de obreros con remuneración mayor a 120 rublo y disminuye abruptamente el de los de baja retribución

En los demás grupos según edades las modificaciones transcurren en la misma dirección, pero no son tan significativas.

La pertenencia del colectivo base a uno u otro tipo de producción y también su composición demográfica determinan en mucho la remuneración de sus miembros. Su monto promedio es mayor en la producción en serie que en la masiva y en los colectivos masculinos es considerablemente superior que en los femeninos. Cuanto más homogénea es la composición demográfica del colectivo, menor es la diferenciación en la remuneración de sus miembros, y a la inversa.

La valoración de la remuneración, dada por los propios trabajadores, depende, por supuesto, de su cuantía. Sin embargo, en grado aún mayor esta valoración varía según el sexo del trabajador. Como norma, las mujeres valoran considerablemente más alto que los hombres incluso el salario más bajo. Esto se explica porque, en la etapa actual de desarrollo de la sociedad, los niveles de aspiraciones respecto al monto del ingreso se diferencia aún evidentemente entre los hombres y las mujeres.

El análisis de autovaloraciones de la remuneración en los diferentes colectivos también permite poner de manifiesto su dependencia del grado de diferenciación del colectivo base según el monto de la remuneración de sus miembros. Si en el colectivo existe un numeroso grupo de obreros (más del 35%) con remuneración de más de 150 rublos, este grupo resulta un importante elemento de referencia (grupo patrón) para los obreros del mismo colectivo con baja remuneración que como consecuencia la valoran en mucho menos. Por el contrario, si en el colectivo base no hay o casi no hay personas altamente retribuidas, los de bajos salarios tienen en mucho más su remuneración. Si los altamente retribuidos son entre el 20 y el 25% del número total del colectivo su influencia es casi nula en la valoración de la remuneración por otros miembros. La valoración de la remuneración influye sobre la satisfacción por el trabajo y por ello, entre otros factores, sobre el deseo de permanecer en el colectivo o pasar a otro.

En general la composición de los obreros interrogados es muy heterogénea según su instrucción. La instrucción está ligada con la edad. Cuanto más joven es el obrero, tanto más alto es su nivel general de instrucción y tanto más probable que continúe elevándolo. Por esto la composición por

edades del colectivo en considerable medida determina también la composición de sus miembros según su instrucción, y el grado de diferenciación por edades la del nivel de instrucción.

Particular importancia entre las características del trabajador tiene el hecho de la continuación de sus estudios. Esto expresa la insatisfacción del trabajador por su condición actual, antes que nada con el trabajo que cumple en el momento dado. La elevación de la instrucción sirve para la juventud de medio fundamental para obtener un trabajo más atractivo y elevar su status. Por esto los obreros que estudian, sea en centros vespertinos de enseñanza o por correspondencia, constituyen un grupo específico en el colectivo primario que influye sobre su funcionamiento y exige particular atención. En los colectivos investigados por nosotros este grupo de obreros era del 10%.

Una de las tareas fundamentales del colectivo base es lograr que cada uno de sus miembros comprenda la unidad objetiva de sus intereses personales con los de la colectividad y los de toda la sociedad y que dirigiéndose por estos intereses conscientes en su actividad cotidiana aspire a elevar la cohesión del colectivo.

b) Cohesión del colectivo

Con frecuencia la cohesión del colectivo base es interpretada sólo como grado de desarrollo de las relaciones entre individuos, nivel de aceptación recíproca, compatibilidad entre los miembros del grupo. Es natural que sea un aspecto importante de la cohesión. Pero eso es más bien un sensible indicador empírico, y no la esencia de la cohesión. El enfoque materialista de análisis de los fenómenos sociales exige considerar la cohesión del colectivo como grado de unidad de la *conducta real* de sus miembros basado en la coincidencia de fines e intereses, valores, normas e ideales y supone la posibilidad de elegir libremente, sin coacción directa (de parte de otras personas o de los procesos tecnológicos) una u otra variante de actividad entre las que son objetivamente posibles en una situación concreta. No corresponde identificar la unidad de conducta con la uniformidad. Esta es más bien la orientación consciente de las acciones individuales hacia el logro de fines comunes, es decir, la cooperación real entre los miembros del colectivo en diferentes esferas de su actividad vital.

La alta homogeneidad socioprofesional del colectivo base y la posibilidad de relaciones personales estrechas entre sus miembros transforma la cohesión en el índice resultante de su estado. Las esferas principales donde se manifiesta la cohesión son la actividad laboral, productiva de los miembros del colectivo, su actividad social y conducta durante el ocio y la vida cotidiana.

El Partido Comunista concibe como una de sus tareas más importantes la de «crear en nuestra sociedad un clima moral que contribuya a entronizar en todos los eslabones de la vida social, en el trabajo y en la vida doméstica una actitud respetuosa y solícita con el hombre, la honestidad, la exigencia para consigo mismo y para con los demás, la confianza, conjugada con una severa responsabilidad, y el espíritu de la verdadera camaradería»[36].

Los colectivos que cumplen exitosamente esta función generalmente están cohesionados, consolidados. Se distinguen por la unidad de conducta de sus miembros basada en la coincidencia de fines e intereses, orientaciones axiológicas y normas, y no en la coacción externa. Los miembros de estos colectivos cooperan voluntaria y conscientemente en aras de fines comunes.

Sin embargo, existen no pocos colectivos base divididos en varios subgrupos. Los miembros de cada uno de estos subgrupos están cohesionados entre sí, pero no en el conjunto del colectivo. Cada subgrupo tiene sus valores y normas de conducta, sus líderes. La actividad laboral y social de los trabajadores en un colectivo dividido de esta manera es considerablemente más baja que en uno unido. Es más baja aún en un colectivo desunido donde las relaciones entre individuos en general están muy débilmente desarrolladas y cada uno actúa por su lado.

Uno u otro estado de cohesión del colectivo base no es algo dado para siempre. En la realidad se observa el proceso de pasaje del colectivo de uno a otro estado. Desde el punto de vista dirigente una de las tareas más importantes precisamente es la de permitir la disminución del nivel logrado de cohesión del colectivo y garantizar su elevación, es decir, dirigir el proceso de su cohesión.

La cohesión del colectivo base es un proceso complejo que incluye tanto los factores planificados como los no pla-

[36] *Materiales del XXIV Congreso del PCUS* pág. 150.

nificados (espontáneos). Este es un proceso prolongado, puede decirse, permanentemente en vigor en un colectivo que se desarrolla normalmente. Al mismo tiempo es reversible: en condiciones adversas la cohesión puede transformarse en desunión e incluso devenir en conflicto.

En consecuencia, es necesaria la atención constante de los dirigentes a la cohesión de los colectivos base, dominar el arte de la dirección de este proceso asentado sobre profundos conocimientos de su naturaleza, sus fases y sus mecanismos sociopsicológicos.

En el proceso de cohesión del colectivo primario es posible distinguir tres fases fundamentales: orientación, adaptación mutua, consolidación. El contenido de la primera fase es la orientación de los trabajadores en un colectivo nuevo para ellos. Factor de partida que influye sobre el carácter de esta orientación es la elección y distribución del personal. Importancia sustancial tiene la elección de personal no sólo según sus características de calificación profesional, sino también teniendo en cuenta en qué medida personas nuevas pueden adaptarse conjuntamente con el colectivo. De la valoración correcta de las particularidades sociopsicológicas de cada nuevo trabajador admitido depende mucho el carácter de las relaciones en el colectivo. La elección del personal se transforma en activo instrumento con cuya ayuda el dirigente perspicaz hace realidad su «proyecto» ideal del colectivo.

La orientación del trabajador en un colectivo nuevo para él, en gran parte transcurre como autoorientación conforme a sus propias nociones de situación, colegas, carácter deseable de relaciones en el colectivo. Es importante, sin embargo, que la autoorientación se complemente con la orientación consciente emanada del dirigente y los miembros vanguardistas del colectivo en los que se basa. A un dirigente experimentado no lo apena el tiempo concedido a brindar la información más completa a los miembros del colectivo acerca de fines, planes y tareas que deberán ser cumplidas. En general la información se complementa con aclaraciones acerca del contenido completo y significación de planes y tareas, instrucción y enseñanza práctica acerca de cómo corresponde cumplirlas. La actividad de instrucción y enseñanza depende de la calificación del trabajador y no debe superar el nivel necesario porque de lo contrario el obrero experimentado, altamente cualificado puede simplemente ofenderse por con-

siderar que se lo coloca a un mismo nivel con el novato.

Es útil informar detalladamente a los nuevos miembros del colectivo no sólo acerca de los problemas de la producción sino también acerca de las tradiciones y normas de conducta adoptadas. Aquí son necesarias conversaciones individuales y conjuntas. Con la particularidad de que siempre debe tenerse en cuenta la individualidad del novato, su pasada experiencia vital. Es importante encontrar un tratamiento individual para cada uno que contribuya al máximo a elevar la influencia del dirigente, a la correcta comprensión por parte de los trabajadores de fines y tareas, normas y reglas de conducta en un colectivo dado.

Si la fase de orientación transcurre con influencia activa y coherente por parte del dirigente, no tarda en sucederla la siguiente fase, la de adaptación mutua de los miembros del colectivo. La base de la adaptación mutua es la formación de normas únicas de conducta real de los miembros. La imitación y la identificación son mecanismos sociopsicológicos más importantes para esta adaptación.

La imitación es la conformación espontánea de una norma cuando el hombre inconscientemente «adquiere» los modos de conducta de otros, sus reacciones ante determinadas situaciones. Sin notarlo él mismo, el aprendiz en la producción en mucho sigue el ejemplo de los mayores, particularmente de aquellos que de modo directo le enseñan los hábitos laborales. El dirigente experimentado tiene esto en cuenta y coloca a los aprendices a trabajar con obreros-tutores tales que no sólo enseñen a los jóvenes los secretos de la producción, sino que también les sirvan de ejemplo de conducta digna de obrero soviético. A veces la juventud también imita de sus mayores «modelos de conducta» negativos (indisciplina, borracheras, etc.). Como se dice: los malos ejemplos cunden, la juventud los asimila fácilmente, puede convertirse en norma y orientación de conducta. La orientación, después de formada adquiere considerable estabilidad y cuesta mucho trabajo cambiarla.

La identificación es la observancia consciente de unas u otras normas y esquemas de conducta adoptados en el colectivo, la identificación con ellos de las normas de conducta de cada uno. Al ponerse a pensar conscientemente sobre la conducta del compañero de trabajo (o dirigente) que goza de mayor autoridad para él, la persona empieza a seguir en mucho su ejemplo.

El carácter de la identificación (el tipo de conducta que se elige en calidad de patrón) influye sustancialmente sobre la actitud de los trabajadores hacia los fines y tareas del colectivo base. En unos casos es un trabajador disciplinado y con iniciativa que siente en el alma los intereses comunes, apoya activamente todo lo nuevo. En otros casos el trabajador es disciplinado, pero pasivo. En los terceros actúa enérgicamente en contra de todo lo que de alguna manera diverge con sus intereses personales, etc.

Al mismo tiempo, el carácter de la identificación y su nivel se manifiesta sobre el desarrollo de las relaciones individuales en el colectivo. Si es bajo enlentece su desarrollo, frena el proceso de cohesión del colectivo. Por el contrario, un nivel suficientemente alto de identificación contribuye a reforzar los contactos entre las personas y va acompañado de la formación de grupos sociopsicológicos. El surgimiento de estos grupos transcurre a través de las mismas fases y con ayuda, en mucho, de los mismos mecanismos que los del colectivo primario. Pero al mismo tiempo también se observa una importante específica: los fines de los grupos pequeños pueden concordar con los del colectivo o contradecirlos; en lugar del dirigente formal, como ocurre en el colectivo: en los grupos pequeños la figura central resulta un líder informal.

Con el surgimiento de grupos sociopsicológicos se crean posibilidades y madura la necesidad de pasar a la tercera fase, la última de la cohesión, la consolidación del colectivo como totalidad. En esta fase adquiere particular importancia la atención que el dirigente del colectivo preste al carácter de los grupos pequeños que se desarrollan en el colectivo. La tercera fundamental consiste en garantizar la concordancia de sus orientaciones con los fines del colectivo y la positiva interrelación de estos grupos entre sí. Antes que nada esto se logra con ayuda de permanentes contactos del dirigente con los líderes de los grupos pequeños. El dirigente experimentado conoce bien a los líderes obreros en su colectivo, sus fuertes y flacos, trata de establecer relaciones amistosas e influir sobre ellos en la dirección que responda a las necesidades de consolidar el colectivo. Esto se logra de la mejor manera allí donde los líderes de los grupos pequeños resultan obreros vanguardistas, comunistas. También es importante que el propio dirigente posea cualidades personales tales que le permitan convertirse no sólo en líder

formal, sino también informal de uno de los grupos pequeños. Las investigaciones muestran que muchos dirigentes de colectivos de base conjugan exitosamente las funciones de dirigente formal y el papel de líder informal. En este caso es cuando poseen más alta autoridad en el colectivo.

Si el dirigente sólo actúa administrativamente, con metodología de mando y ordeno, sin tomar en cuenta las consecuencias morales y psicológicas de sus decisiones ni saber encontrar un tratamiento individual para con cada uno de sus subordinados, pierde autoridad y las relaciones sociopsicológicas en el colectivo en gran parte pueden resultar no conducibles, espontáneas. El proceso de cohesión de un colectivo tal se desarrolla lentamente y puede detenerse por mucho tiempo en la fase de adaptación e incluso de orientación. En los grupos pequeños pueden incorporarse intereses y valores estrechos de grupo lo que implica la aparición de conflictos.

Advertimos que en los colectivos laborales socialistas las situaciones conflictivas no se basan en contradicciones antagónicas y adoptan formas de divergencias entre trabajadores. Como muestran las investigaciones se distinguen conflictos materiales que surgen en el marco de la relación laboral (distribución de tareas, tarifas, reflejo de los resultados del trabajo en balances, etc.) y conflictos que surgen en la esfera de las relaciones personales. Estas formas de conflicto frecuentemente se entrelazan, una actúa en forma de la otra. Por esto es importante determinar con exactitud la verdadera base de los conflictos y sus proporciones para señalar correctamente las vías de su superación.

Es incorrecto valorar cualquier conflicto como algo perjudicial para el colectivo, como su «enfermedad». En la actividad real del colectivo base se observa, digamos, el choque entre los espíritus progresivos y regresivos y sería perjudicial callar este hecho, eludir la solución del conflicto. Sólo superando la situación conflictiva el colectivo puede «mejorar» nuevamente, librarse de las insuficiencias que perturban su funcionamiento normal. Por supuesto que el papel decisivo aquí pertenece a la organización del partido que responde por el estado de cosas en el colectivo.

Particular importancia en todas las fases para cohesionar el colectivo, incluso para prevenir y superar situaciones conflictivas, tiene el desarrollo y perfeccionamiento de diferen-

tes formas de acción conjunta de todos sus miembros complementadora de esa interacción que se desarrolla entre los trabajadores en el propio proceso de trabajo. La más importante de estas formas es la asamblea general del colectivo. Sirve como activo medio de formación y expresión de la opinión conjunta acerca de problemas corrientes y futuros. Con ayuda de la opinión pública el dirigente puede influir conscientemente sobre sus subordinados. Los miembros de fila del colectivo tienen en la asamblea la posibilidad de atraer la atención de toda la colectividad, incluso del dirigente, hacia sus preocupaciones e intereses. Es importante que cada uno pueda expresar libre y abiertamente su opinión acerca de los problemas considerados. Es absolutamente insoportable el formalismo en la preparación y realización de las asambleas, formalismo que obstaculiza la formación de una opinión única del colectivo y encubre las divergencias, lo que conduce al crecimiento de tensiones y desarrollo de situaciones conflictivas.

También contribuyen a consolidar el colectivo diferentes formas de actividades conjuntas directas de sus miembros en la esfera no productiva de la vida. Es bien conocido el papel de las tareas culturales y deportivas de masas (actividades artísticas de aficionados, competiciones deportivas, turismo, visitas colectivas a teatros, museos, etc.) en la cohesión del colectivo base.

Se sobrentiende que no hay que abultar la diferencia entre las fases del proceso de cohesión. En la práctica todas están recíprocamente relacionadas de la manera más estrecha, entrelazadas. El dirigente experimentado utiliza ampliamente las diferentes formas de actividades conjuntas directas de todos sus miembros. Esto permite acelerar considerablemente los procesos de cohesión y consolidación del colectivo, prevenir la posibilidad de su división en grupos contrapuestos.

c) Clima sociopsicológico del colectivo

Tanto en la práctica de la dirección como en la teoría del colectivo laboral está reconocida por todos la importancia del clima sociopsicológico que se forma en su eslabón base como una de sus más importantes características. ¿Qué es el clima sociopsicológico del colectivo base?

Cuando se habla del «clima» del colectivo se lo distingue con adjetivos tales como: «favorable» y «adverso», «saludable» y «perjudicial», «bueno» y «malo», etc. En consecuencia, la característica del «clima» contiene determinada valoración del estado de un colectivo concreto.

¿Qué se valora en este estado? En nuestra opinión, el objeto de valoración es el carácter de las orientaciones axiológicas y normas de conducta en el colectivo que se manifiesta en la actitud de las personas hacia el trabajo y relación entre ellas. En el colectivo base las orientaciones axiológicas, normas de relaciones mutuas entre sus miembros están tan directamente correlacionadas con su conducta real, y las dos esferas principales de esta conducta (el trabajo y la relación mutua) tan estrechamente entrelazadas, que el clima sociopsicológico actúa como una de las manifestaciones concretas del modo socialista de vida. Es percibido de manera cotidiana como realidad inmediata por los miembros del colectivo y retroactúa sobre su conducta en el trabajo y en la vida doméstica.

El elemento básico del «clima» es la actitud de los miembros del colectivo base hacia el trabajo como valor. El problema de en qué medida para los miembros de cada colectivo el trabajo ya se transformó en valor, en esfera de autorrevelación y autoafirmación de la personalidad, en primera necesidad y no sólo en medio para satisfacer otras necesidades, es cardinal para caracterizar el avance de la sociedad socialista desarrollada hacia el comunismo, el desarrollo social de los colectivos laborales, la educación comunista del individuo.

En las relaciones entre los miembros del colectivo tiene particular importancia, desde el punto de vista sociopsicológico, la actitud hacia sus compañeros de trabajo como hacia individuos iguales. Esto se manifiesta en el grado de confianza mutua de los miembros del colectivo, en el respeto mutuo; en la información recíproca que se tiene acerca de los asuntos de la producción y de la vida no productiva de cada uno; en su influencia recíproca: apoyo mutuo y responsabilidad para con cada uno. El carácter de estas relaciones también se manifiesta en la conducta de los miembros del colectivo base en su vida familiar.

Todos estos elementos del clima sociopsicológico del colectivo están ligados mutuamente. Expresión total obtienen en la satisfacción de las personas con su trabajo y el

colectivo. El alto grado de satisfacción es garantía de éxitos laborales y estabilidad en la composición del colectivo base, mientras que un bajo grado es premisa de procesos y fluctuación de personal. Al mismo tiempo el grado de satisfacción expresa la valoración del clima sociopsicológico hecha por los propios miembros del colectivo, su autovaloración. Este es un índice importante del «clima», pero insuficiente. El grado de concordancia entre valores y normas predominantes en un colectivo dado (y realizados en conducta real de sus miembros) con normas y valores que reafirma la sociedad socialista desarrollada y cuya asimilación espera de cada miembro de la sociedad, de cada colectivo laboral es el criterio más sustancial para la valoración del clima.

Los diferentes elementos del clima sociopsicológico influyen de distinta forma sobre su carácter. La actitud hacia el trabajo como valor es determinante. Si entre los miembros del colectivo base está suficientemente desarrollada la necesidad de trabajar para bien de la sociedad, es una segura premisa para la formación en el colectivo de un «clima» favorable en su conjunto. Si predomina la actitud hacia el trabajo sólo como medio para satisfacer otras necesidades, entonces en la mayoría de los casos en un colectivo tal se observa el desprecio hacia la personalidad de sus camaradas, indiferencia y sequedad en las relaciones interpersonales, pese a que sus miembros pueden considerarse asimismos «unidos», entendiendo por esto el encubrimiento solidario, el guardar silencio acerca de las insuficiencias y formas similares de conducta que contradicen las normas de la moral comunista.

Claro que género tal de dependencias no es univalente. También en el colectivo donde predomina la actitud egoísta hacia el trabajo se encuentran personas que trabajan como comunistas, manifiestan preocupación y sensibilidad en relación con sus camaradas. Por otro lado, en el colectivo donde predomina un profundo interés por el contenido del trabajo pueden observarse indiferencia y sequedad en las relaciones interpersonales. En estos casos, por lo visto, es más correcto hablar de la inestabilidad del clima sociopsicológico en el colectivo base.

De esta manera, obtener una valoración acertada del carácter del «clima» de uno u otro colectivo base sólo es posible por la vía de correlacionar los valores y normas predominantes en ella con los valores y normas del medio

ambiente (empresa, región, sociedad toda), con los rasgos del modo socialista de vida. Portadores de estos valores y normas, luchadores por su reafirmación son sus miembros más de vanguardia, más conscientes: los comunistas.

En el País Soviético es ampliamente conocida la experiencia de la brigada de constructores de la ciudad de Zelenograd, en la región de Moscú, encabezada por Nikolái Zlobin. Ya hace más de 10 años que trabaja exitosamente según el método de contrata única, es decir, todo el colectivo responde por la entrega a tiempo y la calidad del nuevo edificio y el dinero obtenido lo distribuye la misma brigada entre sus miembros. Su ejemplo ya lo siguen cientos de brigadas de constructores. No hace mucho surgieron seguidores en el transporte: la brigada de chóferes de uno de los parques de autos de Moscú que dirige el comunista Evgueni Fediunin. Para realizar más plenamente el principio de la colectividad socialista «uno por todos, todos por uno» la brigada decidió organizar las cosas de tal manera que se tasara, no el trabajo de cada chófer, sino el de toda la brigada. Se decidió dividir por partes iguales entre todos la remuneración excluyendo los pluses de categoría. De hecho el colectivo empezó a trabajar según contrata única. He aquí los resultados: durante todo el tiempo de trabajo con el nuevo método no hubo ningún caso en que la brigada no cumpliera sus tareas.

¿A cuenta de qué se garantiza una elevación tal de la productividad del trabajo? Como dice Fediunin en su brigada se encuentran chóferes como otros, muy distintos entre sí, pero el interés común, la responsabilidad general les obligaron a tener una actitud diferente hacia el trabajo. Antes cada uno trabajaba sólo «para sí», se preocupaba de cumplir sus tareas personales. Ahora la cosa es diferente: la remuneración se vierte en la «olla común». Quienes se retrasaban comenzaron a nivelarse. Ahora ya es difícil decir quién es el mejor.

«La brigada de Fediunin es un colectivo prácticamente «autodirigido» —dice el director del combinado—. Nosotros les asignamos una tarea y sabemos que ellos mismos decidirán cómo cumplirla más rápida y eficazmente. Por esto trabajar con la brigada de Fediunin es muy fácil y sencillo... Cierto que este colectivo nos exige a nosotros, los dirigentes, crear a los chóferes buenas condiciones para la alta productividad del trabajo. Esto también es justo.»

En este caso la fuente fundamental del crecimiento de la productividad del trabajo es sociopsicológica: la elevación de la responsabilidad de cada uno por su aporte personal a la causa común. El modo con ayuda del cual se logra esta elevación de la responsabilidad consiste en conceder al colectivo base nuevas posibilidades para la autoorganización de su trabajo. El estímulo principal es el pago por trabajo colectivo.

Se puede mencionar gran cantidad de ejemplos acerca de cómo los colectivos base revelan sus enormes posibilidades fundamentadas en relaciones sociales y sociopsicológicas internas del colectivo. La tarea es utilizar en su totalidad estas reservas internas, hacer patrimonio de todos los colectivos base los rasgos del modo socialista de vida que le son inherentes.

Sin embargo, también existen no pocos hechos de otro carácter. Acerca de uno de ellos habló A. Speranski, electricista de montaje de la fábrica de estructuras de hormigón armado de Túshino en su colaboración *¿Por qué dijimos* "¡NO!"?, publicada en el periódico *Sotsialistícheskaya industría*: «Hace poco en la brigada donde trabajo se hizo una asamblea. Todos manifestamos nuestro desacuerdo con el jefe de brigada y pedimos a la administración designar uno nuevo, a Nikolái Yachmeniov. Con éste trabajamos no hace mucho. Como especialista aún no está al nivel del jefe de brigada. Pero he aquí que todos como uno solo estuvimos de acuerdo en que el jefe de brigada fuera Yachmeniov.

¿Qué ocurrió entre nosotros? Nada de particular en apariencia. «Fastidio» dicen en estos casos. Fastidio de estar subordinados a una persona a la que todos dejamos de respetar. El viejo jefe de brigada siempre trataba de distinguir en la persona no lo bueno, antes que nada, sino lo malo, pero no para ayudar sino para humillar. Para él todos eran unos borrachos, vagos, infractores pese a que los asuntos de la brigada no marchaban tan mal. Veía su fuerza en la división de la brigada en sectores rivales. Desapareció en nuestro colectivo la amistad anterior...»

El colectivo encontró en sí fuerzas para contraponerse a la división que le imponía el jefe de brigada, especialista experimentado pero dirigente sin visión. El colectivo le dijo «NO» a su dirigente. Ese fue el mandato del tiempo, del modo socialista de vida, una de cuyas características ético-sociales es el verdadero colectivismo.

El aporte laboral y las características sociopsicológicas de todo colectivo laboral en gran parte se determinan por el trabajo organizativo y político-ideológico de la organización del partido, por la actividad cotidiana de los comunistas. Ahora de hecho no existen empresas donde no haya organizaciones partidarias de base. En 1977 en el partido se contaban más de 400 mil organizaciones partidarias gremiales y cerca de 550 mil grupos. Es difícil sobrestimar el papel de estos eslabones de base del partido que llevan su política a la misma entraña del pueblo trabajador.

La cohesión del colectivo de base es una de las más importantes tareas de la organización del partido. Particularmente grande es en ello el papel de las organizaciones partidarias gremiales y grupos que tienen posibilidad de llegar a cada trabajador, influir sobre su conducta en el trabajo y en la vida cotidiana. El carácter y el grado de esta influencia depende mucho de en qué medida los propios comunistas se preocupan por el éxito de la causa común, de sus compañeros de trabajo. La realización del programa socioeconómico planteado por el XXV Congreso del PCUS exige de cada comunista aumentar su aporte laboral a la causa común, saber arrastrar tras sí a los komsomoles y sin partido, a todos los compañeros de trabajo.

Miles de grupos de partido, decenas de miles de comunistas actúan como promotores de nuevas formas de organización del trabajo y al mismo tiempo como organizadores de la lucha por su introducción en todas partes. La iniciativa y el trabajo de organización de los comunistas en el colectivo tienen éxito si se complementan con el trabajo educativo cotidiano y escrupuloso que abarca a cada persona (simple trabajador o dirigente), con la exigencia intransigente respecto a su conducta en la producción y fuera de ésta.

El trabajo de educación es objeto de atención permanente por parte de todos los eslabones de la organización del partido del colectivo laboral. No sólo el registro de los hechos negativos, sino también su prevención y eliminación a tiempo es una de las tareas más importantes de los comunistas, de los grupos de partido. Ellos conocen bien los aspectos fuertes y débiles de sus colectivos, incluyendo de sus dirigentes, y tienen posibilidad de advertir a tiempo las insuficiencias en el trabajo, de prevenir posibles errores.

Es en particular importante el papel y la responsabilidad de los comunistas en cuanto a la propaganda de los funda-

mentos de la mundividencia marxista-leninista. La tarea consiste en que cada trabajador esté convencido de la certeza y el humanismo de las ideas del comunismo científico. A medida que se resuelve esta tarea en los colectivos de base se desarrollan las premisas ideológicas de ese optimismo que caracteriza el modo de vida socialista y con el cual el pueblo soviético alcanza nuevos éxitos en todos los sectores de la construcción del comunismo.

En los colectivos laborales se manifiestan muy importantes rasgos del modo de vida socialista en el trabajo, que ejercen enorme influencia sobre todos los aspectos de la actividad vital de los soviéticos. Precisamente por esto la dirección de los colectivos laborales también es factor activo de dirección del desarrollo del modo de vida socialista. Esto lógicamente eleva la responsabilidad de los dirigentes de los colectivos laborales y de todos los comunistas que trabajan en ellos, da importancia no sólo económica, sino también sociopolítica a la necesidad de perfeccionar los métodos y el estilo de dirección sobre la base de los logros de la ciencia de la dirección.

* * *

Estos son algunos aspectos sociológicos de la empresa industrial como organización. Su descripción teórica nos parece importante tanto para aclarar la diversidad de direcciones y posibilidades de regular planificadamente la estructura y el desarrollo de la colectividad productiva como para una comprensión más profunda de que esa regulación puede ser suficientemente eficaz sólo con un enfoque sistémico del objeto de planificación y regulación, utilizando los resultados de la teoría de la organización y la dirección. La descripción teórica también es una premisa para realizar investigaciones fundamentales del complejo de factores sociales y mecanismos de funcionamiento de las empresas que permitan elevar la teoría y la práctica de la planificación social a un nuevo nivel.

En el capítulo siguiente nos detendremos en algunos problemas del desarrollo de la personalidad en la organización productiva.

Capítulo IV

LA ORGANIZACION DE PRODUCCION Y EL DESARROLLO DEL INDIVIDUO

El hombre es un objeto de análisis y dirección totalmente singular. Como evidenció la práctica de la planificación social y más de una vez se convencieron sus teóricos, todo lo que está directamente ligado con el hombre resulta aspecto más complejo de la planificación. Al mismo tiempo la dirección de la organización tiene que ver en forma real y directa con el hombre, con el individuo en concreto, y para influenciar sobre su conciencia, conducta y reacciones están calculados, dirigidos todos los medios educativos, de estímulo, de regulación armónica. Para que las particularidades del hombre no se transformen en obstáculo infranqueable es necesario no simplemente «tenerlas en cuenta» al resolver las tareas de la planificación social y dirección, sino ligar directamente estas tareas con las características específicas del ser humano y su interacción con la organización social de la empresa industrial.

El colectivo productivo socialista es un «organismo» social complejo en el que se realiza una serie de importantes procesos sociales. Uno de los fundamentales entre éstos, de particular importancia en el socialismo, es el incesante proceso de enlace, concordancia de los intereses sociales y los personales. Abarca todos los aspectos de la vida humana, su actividad social, vida familiar y tiempo libre. Pero lo fundamental, principal, es la actividad laboral porque en el proceso de trabajo el hombre manifiesta y desarrolla sus capacidades de la manera más completa, forma su motivación activante (a diferencia de la de consumo), es decir,

conforma la base de su personalidad. He aquí el por qué precisamente las organizaciones productivas son ese «espacio» social fundamental donde más multifacética y directamente se manifiestan las exigencias recíprocas entre la sociedad y el hombre y también su aporte mutuo. Precisamente aquí es posible comprender e investigar la interacción del colectivo y el individuo en su totalidad y complejidad.

Al incluir al individuo en el sistema social de división del trabajo, la organización productiva le presenta una serie de exigencias. El colectivo de producción espera alta productividad de trabajo de cada uno de sus miembros, conciencia, disciplina, actividad social, determinado nivel de calificación e iniciativa, perfeccionamiento de sus hábitos profesionales, sentido de colectivismo.

El individuo por su parte, al ser miembro de una organización de producción socialista, también le presenta sus exigencias. Al ingresar en una organización tal la persona supone hacer realidad algunos de sus fines, afirmar sus valores, satisfacer sus necesidades u obtener medios para ello. Desde este punto de vista, respecto a la organización social de producción, la persona tiene una actitud como hacia cierto «medio social» que le da (o no le da) posibilidad de satisfacer sus necesidades, realizar sus fines.

La armonía, eficacia de la interacción entre el individuo y la organización de producción socialista depende mucho de en qué grado las exigencias de la organización coinciden con el aporte laboral que el hombre está dispuesto a hacer en esta organización y en qué grado la retribución en ella conforme las exigencias de la persona.

Una de las condiciones fundamentales para esta coincidencia es comprender correctamente y tener en cuenta al hombre con toda su complejidad, su personalidad, sus necesidades y particularidades. Si la organización, personificada por su dirigente, prescinde de esta complejidad, tiene una actitud respecto al hombre sólo como hacia un trabajador, como hacia un conjunto de conocimientos y obligaciones, de esta manera se priva de la posibilidad de comprenderlo correctamente y, por lo tanto, de dirigirlo con eficacia.

La personalidad es el infinito y profundo mundo interno del hombre, una estructura espiritual estable formada como resultado de la influencia del medio social, pero que ha adquirido autonomía y que expresa la individualidad e irrepetibilidad de un individuo concreto.

La esencia del hombre, según lo definiera C. Marx, es un conjunto de relaciones sociales. La compleja red de relaciones de importancia social con las personas, organizaciones sociales e institutos, red de comunicaciones sociales «pasa» a través del hombre formando su personalidad.

Las relaciones sociales, en las que en el momento dado o potencialmente está inserto el hombre, son una cantidad infinita, Por esto también es infinito el número de sus combinaciones reales concentradas en la personalidad. Esto significa que el propio determinismo social de la personalidad del hombre resulta la fuente de su individualidad, irrepetibilidad, infinita diversidad. Marx subrayaba que la individualidad es precisamente la fuente, la garantía de libertad de la persona. El señalaba que el hombre «es libre, no por la fuerza negativa de poder evitar esto y aquello, sino por el poder positivo de hacer valer su verdadera individualidad...»[1].

A consecuencia de lo irrepetible e infinito de cada ser humano el proceso de concordancia de sus intereses con los de la organización productiva se convierte en uno de los más difíciles procesos sociales. Tiene gran cantidad de niveles y mecanismos que garantizan la conjugación óptima de las exigencias recíprocas del hombre y la sociedad. Con la particularidad de que no son mecanismos sólo objetivos, materiales, hechos realidad en las relaciones y estructuras socioeconómicas del socialismo, sino también internos, directamente relacionados con el mundo personal. Las relaciones sociales materiales, objetivas, que son el determinante fundamental de la conducta individual deben, para convertirse en ese determinante, transformarse en elemento de la vida espiritual de la sociedad y en elemento del mundo interno del hombre. Esta transformación transcurre con ayuda de diferentes mecanismos, a distintos niveles, de los que tienen mayor importancia: el nivel impersonal (de cultura), el interpersonal (nivel de relaciones socioeconómicas directas entre los individuos) y el propiamente personal, que refleja la actitud del individuo respecto al ambiente social que lo rodea. En cada uno de estos niveles el proceso de interacción de la persona y los colectivos productivos transcurre según características propias, manifestando su complejidad y su dinamismo.

---

[1] C. Marx y F. Engels. *La sagrada familia. Obras*, t. 2, pág. 145.

1. EL INDIVIDUO Y LA CULTURA DEL COLECTIVO

Para cumplir su función social fundamental (concordar los intereses de la sociedad y del hombre), la organización productiva socialista debe darle a sus miembros determinados *modelos de conducta* necesarios en esta esfera. Es notorio que uno de los medios más seguros para formar los modelos de conducta necesarios es a través de la cultura, es decir, del sistema de valores y normas que regulan la conducta social.

Es importante atender cómo el hombre que trabaja en la organización productiva socialista se inserta en la cultura característica del socialismo desarrollado, adopta los valores y normas que le son inherentes.

Para comprender el contenido de la cultura socialista, que conforma a la personalidad de tipo socialista, es necesario caracterizar algunas orientaciones axiológicas fundamentales que tienen importancia directa y fundamental para la persona y, al mismo tiempo, la orientan realmente en la época y en el espacio histórico y social. Los objetivos de estas orientaciones son: época (pasado — presente — futuro); esferas de actividad vital (trabajo — ocio); modo de autoactualización, autoperfeccionamiento (creación — imitación); grado de autoafirmación social (posible — imposible); relaciones sociales (igualdad — jerarquización); forma de trato, forma del colectivo (organización — comunidad).

La orientación de la cultura en relación a la época histórica y social es su característica más importante que ejerce muy fuerte influencia sobre la persona, sobre su conducta. Ella forma en el individuo una de las orientaciones axiológicas fundamentales hacia el pasado, presente o futuro. En principio, también las culturas y las personas es posible clasificarlas con bastante riqueza de contenido según este rasgo.

La cultura del socialismo es un tipo de cultura claramente expresado, orientado con precisión hacia el futuro. Con esta cualidad ya se formó, en las entrañas de la cultura capitalista, como ideología de la sociedad del futuro, como cultura de la clase a la que pertenece este futuro. La cultura del socialismo también está orientada hacia el futuro porque el socialismo es sólo la primera fase, el pasaje al comunismo. La orientación hacia el futuro, la preponderancia del valor

del futuro sobre el del presente y del pasado es elemento funcional imprescindible de la cultura socialista.

En el campo del trabajo, en la organización productiva socialista el valor del futuro adopta formas concretas ligadas no sólo a la planificación de la actividad del hombre en gran escala y larga perspectiva, sino también en la exigencia de renunciar a los intereses de hoy en aras de los del futuro.

La adopción por el individuo del valor del futuro puede expresarse tanto en la orientación individual hacia el futuro de la sociedad, cuando el valor de la actividad vital está determinado por su correlación con alguna idea de esta sociedad, como en la orientación hacia el futuro personal, cuando la existencia actual se liga con algún fin personal general, planteado en el tiempo como una perspectiva de largo alcance. Puede existir (y existe) una reacción axiológica negativa ante la presión de este esquema cultural. En este caso la orientación hacia el futuro se rechaza de principio y en lugar de ella se afirma el valor del presente («vivir el día de hoy») o, con menor frecuencia, del pasado.

La influencia de esta orientación cultural sobre el individuo es compleja y disímil, pero en principio el futuro como valor contribuye a desarrollar al individuo creando un espacio axiológico para este desarrollo (para que haya «hacia dónde desarrollarse» y «a nombre de qué crear»). Sin embargo, esta orientación también tiene otro aspecto (en cierto sentido otra «cara de la medalla»). Ocurre que esta orientación hacia el futuro genera alguna subestimación del presente y, lo que es más importante, del modo de actividad en éste. Esto significa que la persona obtiene la posibilidad de justificar axiológicamente el absurdo de su existencia en el presente invocando un noble fin del futuro.

La segunda orientación de la cultura expresa la valoración de diferentes esferas (o modos) de actividad del individuo desde el punto de vista de su importancia en la vida del hombre, de su capacidad y aptitud para la autoactualización de éste, su desarrollo multifacético. El sistema cultural del socialismo incondicionalmente afirma la esfera del trabajo como fundamental y única adecuada para la autorrealización y desarrollo de la personalidad. Con la particularidad, no de cualquier trabajo, y esto es muy importante, sino del trabajo socialmente útil. En este caso la utilidad social no se concibe obligatoriamente como algo institu-

cionalizado o que tiene carácter organizado, simplemente exige determinada valoración social que, como es lógico, puede modificarse en dependencia de las necesidades objetivas de la sociedad[2]. Para comprender totalmente el sentido de este valor corresponde tener en cuenta que es consecuencia de otro valor fundamental del socialismo: la igualdad. El trabajo (su obligatoriedad para todos) actuó históricamente como medio de realizar la igualdad social. Por esto como valor se considera sólo el trabajo que es obligatorio para todos y contribuye a la igualdad.

La adopción por la persona del valor trabajo social útil es extraordinariamente arraigada en el socialismo. Para que esta afirmación no parezca excesivamente categórica corresponde tener en cuenta que este valor no dice nada acerca de la calidad e intensidad de la actitud consciente a la hora de cumplirlo (todos éstos son «otros valores»), sólo afirma que el hombre no puede vivir a plenitud («feliz», «moralmente», «de verdad») sin participar en el proceso de trabajo social. Según datos de nuestras investigaciones, entre los trabajadores de la industria de destilación de petróleo, por ejemplo, el 58% aceptó por completo el valor trabajo como esfera principal de la vida, el 39% lo hace parcialmente y el 3% no lo hace. La acción de este valor del socialismo también se manifiesta en que el hombre tiende a valorar su vida en función, antes que nada, de sus éxitos, logros en la esfera laboral. El grado de interés, de riqueza de contenido del trabajo es muy poderoso criterio según el cual el hombre se califica «feliz» o «infeliz».

La necesidad del valor trabajo para que la persona se desarrolle y sea activa no deja lugar a dudas. Ninguna otra forma de actividad del hombre da posibilidades tales de manifestar y revelar la potencia de la persona, de superar sus propias limitaciones (es decir, sus limitaciones culturales, sociales y físicas). El trabajo es un medio universal para satisfacer (o compensar) casi todas las necesidades sociales de la persona. Al mismo tiempo puede (si existe un desarrollo suficiente de la revolución científico-técnica) convertirse en

---

[2] Así cambió, por ejempo, la calificación axiológica del trabajo de las amas de casa. Desde una muy baja, cuando la sociedad soviética estaba interesada en atraer a las mujeres a la esfera del trabajo social, hasta una relativamente alta en la actualidad, cuando cada vez más importante se hace para la sociedad reforzar la familia y educar a los niños.

base objetiva para la formación de la personalidad de diferentes tipos.

Las posibles consecuencias negativas de una adopción demasiado literal del valor trabajo están ligadas fundamentalmente con la incapacidad del individuo que adopta este valor de ser útil y desarrollarse, perfeccionarse en otras esferas, por ejemplo, en el ocio. El predominio del valor trabajo es una de las causas de muchas dificultades del socialismo en cuanto al tiempo libre. Es muy difícil subestimar la importancia de este problema si se tiene en cuenta que en determinadas condiciones, en particular para las personas ocupadas en trabajos monótonos, rutinarios, el ocio sigue siendo esfera fundamental para el posible desarrollo y satisfacción de sus necesidades sociales.

La tercera orientación de la cultura del socialismo, la orientación a la creación, está ligada de la manera más directa con el valor trabajo. Es como si concretara el valor trabajo señalando cuál tiene valor auténtico, postulando como criterio de esa autenticidad la creación, el carácter creador del trabajo. Postular la creación como elemento y criterio fundamental genera muchas dificultades ligadas, antes que nada, con la capacidad o incapacidad para la creación, con la posibilidad o imposibilidad de realizar este valor[3]. Precisamente por esto el valor creación es uno de los más «complejos», en particular para la juventud, en el sistema cultural del socialismo. Con la particularidad de que la complejidad no consiste en que es difícil adoptarlo, sino en el sentido de las consecuencias que tiene esta adopción para la persona.

La primera complejidad tiene carácter puramente psicológico y está provocada por la sencilla circunstancia de que no todos son capaces de crear y casi todos lo sienten de una u otra manera. Lógicamente que en estas condiciones en la persona surge una tensión interna porque le resulta difícil aceptar el valor creación, desde el punto de vista psicológico, y difícil de no aceptar en el sentido normativo, porque significa negar uno de los principales valores de la sociedad socialista.

---

[3] Esto no significa que las dificultades de realizar el valor siempre dificultan su adopción. Primero, porque existen valores que implican la dificultad de su realización (honradez, espíritu de sacrificio, etc.) y, segundo, porque aquí también puede actuar con éxito el mecanismo de la compensación.

La otra complejidad ya no está ligada con la psicología personal, sino con la imposibilidad social objetiva de realizar el valor creación. Ella se manifiesta: primero, en que las condiciones sociales concretas en que se encuentra la persona pueden no contribuir a la formación en ella de la necesidad de crear. Como muestran las investigaciones sociológicas, la orientación al trabajo creador está expresada en forma considerablemente más débil, por ejemplo, entre quienes terminan escuelas rurales que entre los egresados de escuelas urbanas. No menos fuerte influencia ejercen el origen social y el nivel de instrucción. En segundo lugar, estas condiciones sociales determinan de manera bastante inflexible, no sólo la fuerza de la necesidad de crear, sino también la posibilidad de realizarla que otorga la instrucción superior. Tercero, la persona que tiene formada la necesidad de crear y ha recibido la preparación imprescindible para realizarla no siempre puede hacerlo debido al carácter no creador del trabajo que cumple. Hacer todo el trabajo objetivamente creador (según su contenido funcional) no es una tarea del día de mañana o pasado mañana. La imposibilidad de realizar el valor creación conduce a formas estables de insatisfacción por el trabajo y, en consecuencia, a diferentes formas de tensión psicológica personal, a desviaciones de conducta. La seriedad de este problema la agrava la circunstancia de que el curso natural de la revolución científico-técnica no lo resuelve, ya que el progreso científico-técnico aumenta la necesidad personal de la creación mucho más rápido que crea condiciones para su realización. Para la persona es peligrosa (desde el punto de vista de su desarrollo, actividad) no tanto esta tensión por sí misma, pese a que puede provocar apatía, retraimiento, desviaciones de conducta, como algunas formas de compensación que conducen a la negación interna del valor creación, a la extinción de la necesidad de crear.

Las formas de esta compensación son diversas. Puede ser una negación agresiva del valor creación, surgida en la afirmación de los valores que el individuo concibe como «contrapeso» (asiduidad, sencillez, disciplina, etc.); una negación benevolente que se expresa en restarle el carácter de criterio («todo trabajo es igualmente digno de respeto»); atribuir la cualidad de creador a un trabajo que notoriamente no lo es (con ayuda de la sustitución del concepto «trabajo creador» por el de «actitud creadora hacia el trabajo»).

En muchos grupos sociales este valor es aceptado por algunas personas sólo en apariencia, como cierta norma cultural tras la que no se encuentra la necesidad respectiva. Esto se puede observar, por ejemplo, entre el personal de ingenieros y técnicos cuyo trabajo no siempre tiene carácter creador y al mismo tiempo es considerado como tal. Entre el personal técnico observado que declaró la creación como valor, el 79% está satisfecho con su trabajo, pese a que objetivamente, y según su opinión, éste no reporta prácticamente ninguna posibilidad para crear. Esto significa que para ellos la creación no es una necesidad, sino solamente un valor declarado.

La conducta general del ser humano se determina, en rasgos fundamentales, por la adopción (o no) de estos valores más universales del socialismo encarnados, en particular, en el colectivo de producción donde la persona trabaja. Sin embargo, las formas concretas de esta conducta en la situación laboral dependen mucho del contenido de otros valores más «particulares», según los que se guía el hombre. En primer término esto se refiere a los valores que expresan su actitud hacia el trabajo, su valoración de los diferentes aspectos del trabajo desde el punto de vista de su importancia para él. Aquí se trata no de que sean buenos o malos estos aspectos del trabajo en una situación concreta en una empresa dada, si satisfacen o no al hombre, sino acerca del grado de importancia que tienen *los principios* para él, para su percepción del mundo y su actitud hacia su trabajo. En un mismo ambiente de producción, en las mismas condiciones de trabajo las personas reaccionan de distinta manera frente a ellos, conforme a su propio sistema de valores. En definitiva, precisamente este sistema de valores determina la permanencia o no del trabajador en la empresa, influye positivamente sobre el clima sociopsicológico o introduce cierto elemento de tensión y conflicto en sus relaciones con los compañeros de trabajo, dirigentes, etc.

Como valores «poderosos» al uso pueden considerarse un buen colectivo, la utilidad para la sociedad, la buena remuneración. Es importante señalar que estos tres valores están ligados entre sí, formando una estructura, y la modificación del estado de un elemento se acompaña con la modificación de otro. La dirección fundamental de esta modificación la determina el que la reducción de la importancia del valor remuneración (provocada en primer lugar por la eleva-

ción de su nivel) se acompaña como norma por el crecimiento de la importancia de los otros dos valores. La remuneración como valor retrocede del primero al segundo, al tercer lugar y así sucesivamente, a medida que el trabajo se hace más rico en contenido, intelectual, exige una instrucción más alta y es mejor retribuido.

Como valores «medios», por su influencia y el grado de adopción, se consideran el trabajo tranquilo, el respeto de las personas, el deber ante la sociedad, la creación en el trabajo, el trabajo no pesado, la independencia, el trabajo igiénico, el avance profesional. En cuanto a los valores relativamente «débiles», que por lo visto no tienen influencia activa sobre la conducta de las personas en el trabajo, son un futuro seguro, la iniciativa, aspiración al trabajo de dirección y ausencia de tensión intelectual en el trabajo.

Para comprender más profundamente el mecanismo por el que la persona adopta unos u otros valores, y principalmente el mecanismo de su acción recíproca, es útil unirlos en grandes grupos y observar cómo se modifica su influencia en los diferentes grupos profesionales, es decir, en función de las condiciones objetivas de vida del individuo.

Es posible clasificar en cinco grupos fundamentales los valores ligados con el trabajo: a) «vitales» (trabajo limpio, no pesado, tranquilo y bien remunerado); b) trato en el trabajo; c) respeto (reconocimiento, prestigio); d) autorrealización (independencia, creación); e) valores morales (deber, servir a las personas y a la sociedad).

La dependencia de la estructura de los valores de las características objetivas del trabajo se manifiesta de diferente manera. Encuentra su expresión, primero, en la existencia de «valores de la insuficiencia», en que devienen las necesidades elementales, naturales del hombre insuficientemente satisfechas. Por ejemplo, si en el grupo de obreros agrícolas en la cima de la estructura se encuentran los valores «vitales» y no la autoactualización, esto, por lo visto, es porque ellos están realmente *necesitados* en lo que se convirtió en valor para ellos: un trabajo limpio, no tan pesado e intranquilo como es hasta ahora. A medida que crece el grado de satisfacción de estas necesidades disminuye su importancia como valores. La persona valora el trabajo limpio y no pesado sólo hasta que no lo posee. Cuando obtiene esa clase de trabajo disminuye su poder de influencia como valor.

Segundo, aquí es posible observar la acción de otro mecanismo, contrapuesto, de formación de valores, cuando en éstos se transforman justamente las necesidades satisfechas, y cuanto más se satisfacen y más extensión se abre para el valor, se transforma en tanto más influyente. Esto se refiere, por ejemplo, a los valores de creación que se afirman conjuntamente con el crecimiento de la calificación del trabajador, la complicación del contenido de su trabajo. El mismo mecanismo actúa respecto al valor trato en el trabajo, que resulta más arraigado en aquellos grupos profesionales donde el trato es un componente imprescindible de la propia actividad laboral, por ejemplo, entre las enfermeras, maestros[4] y dirigentes.

En cierta forma los valores no sólo están ligados con las condiciones de vida objetivas del individuo sino también entre sí. Unos grupos de valores actúan como independientes, subordinados sólo a su lógica de desarrollo surgida como norma de condiciones objetivas (por ejemplo, valores «vitales» y de creación). Otros manifiestan claramente su dependencia mutua. Tales, por ejemplo, los valores de trato, respeto y morales que crecen y disminuyen juntos y paralelamente.

Tiene sentido destacar algunos valores particulares por sus funciones. Son los valores «normativos» y «compensatorios». Los primeros no están determinados por las necesidades reales del hombre, sino por sus nociones acerca de qué valores *debe* tener como miembro de una sociedad o grupo dados. Los valores de este género ocupan alto puesto, en primer término entre los representantes de los grupos sociales que se ocupan profesionalmente de la educación (entre los maestros y dirigentes). La creación a veces actúa como este valor entre el personal técnico. Acerca de los valores «compensatorios» hablamos cuando uno de ellos adquiere ascendiente inesperado por ser muy difícil o simplemente imposible de alcanzar para un representante de un grupo dado (independencia en el trabajo para los obreros no calificados, creación para los oficinistas, etc.).

Lógicamente que sobre la adopción de valores ejerce influencia no sólo la profesión de la persona, sino también otras características sociales y demográficas suyas. Por

---

[4] Corresponde, claro, tener en cuenta el hecho de que en los grupos de enfermeras y maestros de escuela predominan las mujeres.

ejemplo, las mujeres algo más que los hombres valoran las buenas relaciones en el colectivo, el respeto de las personas, el trabajo fácil y tranquilo. Los hombres valoran relativamente más alto que las mujeres el trabajo creador, la posibilidad de ascender. La influencia de la edad sobre los valores se manifiesta en que junto con ella crece el papel de valores tales como el trabajo no pesado y tranquilo, el sentimiento del deber cumplido. En edades entre 19 y 30 años un puesto mucho más elevado ocupan valores tales como la independencia, el sentimiento de la propia dignidad, la aspiración a la iniciativa en el trabajo, la necesidad de ser respetado por la gente. A su vez en la edad de 25 a 40 años se valora menos un buen colectivo que cuando se es más joven o se tiene edad más avanzada.

La instrucción también influye sobre los valores aceptados por la persona. Existe la influencia indirecta cuando, al cambiar el grado de instrucción, también se modifica la situación profesional y, como consecuencia, disminuye el papel de los valores remuneración y trabajo limpio y no pesado. El crecimiento de la instrucción también ejerce influencia directa sobre el sistema de valores. Al crecer la instrucción aumenta el peso de valores tales como la independencia y el respeto personal, la creación, el cumplimiento del deber. La actitud hacia un buen colectivo como valor es característica de las personas con una instrucción no menor a diez grados. Precisamente de la misma manera sólo las personas con instrucción media y media especializada ven el valor de su trabajo en ser útiles a la sociedad.

2. EL INDIVIDUO Y LAS RELACIONES SOCIOPSICOLOGICAS EN EL COLECTIVO

El proceso de interacción de los intereses del individuo y la colectividad transcurre no sólo en la esfera de las relaciones del hombre respecto a los valores y normas que expresan las exigencias de la segunda para con la conducta del primero. Otro nivel no menos importante de esta interacción es la esfera de las relaciones sociopsicológicas entre las personas, el proceso de ininterrumpida y directa interacción de sus intereses y exigencias recíprocas, el proceso de ayuda mutua y cooperación de esfuerzos.

En cierto sentido las relaciones sociopsicológicas resultan incluso más importantes para concordar los intereses del individuo y la colectividad que el mundo impersonal de normas de conducta y valores. Este nivel de interacción de la persona y la organización es más flexible, más móvil y por esto refleja con mayor precisión la correlación objetiva de sus intereses y los cambios que se procesan en ella. El dinamismo y el carácter directo de la interacción social lo convierten en mecanismo más exacto para concordar estos intereses. Al mismo tiempo precisamente a nivel de esta interacción entre la persona y la organización surgen, se forman, afirman y sostienen (por medio de las exigencias conforme a los respectivos papeles) los propios valores y normas. La ligazón indestructible de la cultura de la organización productiva y las relaciones sociopsicológicas en ella se manifiesta en que estas mismas relaciones están precisamente reguladas por los valores y normas surgidos a este nivel.

El valor fundamental que regula las relaciones sociales de las personas en la colectividad productiva socialista y en la sociedad toda es el valor igualdad. El avance real de la sociedad socialista hacia la homogeneidad social y su afirmación como valor es una conquista indudable del socialismo. Es muy arraigado y a la vez se refleja de diferente manera en la conciencia del individuo constituyendo la base de su visión del mundo social, de la valoración de éste.

La adopción del valor igualdad, si se tiene en cuenta no simplemente el estar de acuerdo con esta palabra, sino su concreción en nociones y valoraciones reales, adquiere diferentes formas que son muy diversas e importantes para comprender la conducta de la persona en la colectividad, en la organización productiva.

La forma más difundida para defender el valor igualdad es rechazar cualquier intento de estratificar mentalmente la colectividad productiva, de fundamentar axiológicamente esa estratificación. Los sociólogos en las encuestas con frecuencia se enfrentan con este fenómeno cuando tratan de aclarar la opinión acerca del valor social comparativo, de lo prestigioso y privilegiado de las profesiones. A este género de preguntas obtienen respuestas que testimonian la afirmación del valor igualdad: «todo trabajo es honroso», «todas las profesiones son igualmente importantes, valiosas para la sociedad», etc.

Otra forma de afirmación del valor igualdad se manifiesta en la noción del individuo de su punto de vista acerca de la estructura social «ideal» de toda la sociedad. Los «cambios» que introducen los encuestados en la jerarquía social real al describir su «ideal» son interesantes y demostrativos precisamente porque en gran parte están dictados por el deseo de nivelar, atenuar esta jerarquía, realzar unas profesiones, rebajar otras.

Otra forma más y la de mayor contenido para defender el valor igualdad social consiste en que en la base del «modelo ideal» de la estructura social se coloca no simplemente la idea de su transformación de vertical en horizontal, sino la aspiración de construirla sobre fundamentos morales (humanísticos) y no sobre sociales (en este caso, pero funcionales para la sociedad). Precisamente este sentido tiene, en nuestra opinión, la aspiración predominante en estos casos de colocar a médicos y maestros a la cabeza de la estructura social «ideal».

Sin embargo, en la esfera del valor igualdad surgen algunos problemas ligados con la conducta del individuo en las relaciones económicas y laborales. En determinados casos sobre su base a veces se construye todo un sistema de opiniones que perturba procesos económicos tan necesarios como el de elevar la eficacia de la producción, el acrecer la productividad del trabajo, el riguroso estímulo material, el aumento de la demanda, etc. Este sistema de valores secundario, «transformado» sustituye la igualdad por la nivelación, la remuneración según el trabajo por «el trabajo según la remuneración», la emulación por la aspiración de no ofender a nadie, proteger a los débiles, incapaces y simplemente perezosos, etc. Esta sustitución a su vez provoca una posición negativa respecto al propio valor de la igualdad, como reacción lógica aunque no adecuada.

Lo complejo de esta situación consiste en que la idea de la igualdad realmente está ligada de manera inseparable con la nivelación no sólo de las posibilidades, sino también de las reales condiciones de vida de las personas. Al señalar el crecimiento de los procesos de integración en la composición social de la sociedad socialista, los investigadores justificadamente señalan la nivelación de las condiciones de vida, instrucción, cultura, etc. Por esto no sólo el valor igualdad «transformado», sino también el verdadero a veces puede entrar en contradicción con las tareas de elevar la eficacia y la productividad del trabajo.

La fuerte influencia del valor igualdad sobre la conducta y las relaciones entre las personas en la colectividad se manifiesta en que muchas formas de autoafirmación social, propia del status del individuo (ascenso social, carrera), por lo general, no son aprobadas por la opinión pública incondicionalmente. (Otra cosa es la actitud ante la autoafirmación en formas moral o creadora). Mientras la justa retribución material y moral del hombre por los éxitos en su trabajo se considera una exigencia «legítima», la exigencia de compensación en forma de ascenso, elevación del status de servicio puede valorarse con menor benevolencia. El ascenso social no se condena aunque tampoco se afirma como alto valor. En forma sociológica empírica esto se manifiesta en que la posibilidad (o imposibilidad) de ascenso social ocupa un lugar relativamente pequeño en la estructura satisfacción —insatisfacción por el trabajo y la existencia de este ascenso con frecuencia se interpreta como consecuencia más bien de circunstancias externas que méritos del individuo.

Con toda su atracción moral, esta orientación «antiascenso» de la persona puede ser no funcional tanto para la sociedad, a la que quita un poderosísimo estímulo, como para la persona cuya aspiración a desarrollarse, automanifestarse de tal manera se limita y se introduce en un marco algo artificial. Son comprensibles, por supuesto, las fuentes históricas de esta orientación y su sentido interno (tendencia contra el carrerismo, contra el ascenso social a cualquier precio). Sin embargo, como cualquier valor puramente negativo, es decir, construido no para afirmar lo «bueno», sino simplemente negar lo «malo», puede ser útil sólo en condiciones muy limitadas y exige su sustitución por un valor positivo.

La concepción del mundo de las relaciones sociales a través del prisma de la igualdad, la adecuación de la conducta y las relaciones de los miembros de la colectividad a este principio son muy importante y complejo elemento de la percepción del mundo y la actividad del individuo. Pese a que no siempre contribuye a la actividad social, a la autoactualización social del individuo, sin embargo, la importancia de ese principio como fundamento de la moral social es innegable.

Hay que señalar especialmente que el valor igualdad no sólo no perturba el desarrollo de individualidades, personalidades de diferentes tipos, sino, por el contrario, es su premisa. La nivelación por sí misma de las condiciones ex-

ternas de vida no sólo no nivela el mundo interno de las personas, sino que por el contrario revela sus verdaderas diferencias individuales, poniendo al descubierto al mismo tiempo la ausencia de individualidad que se oculta tras la diversidad externa.

Otra importante particularidad que caracteriza las relaciones sociopsicológicas en el socialismo es, aparte del valor igualdad, el dominio del colectivismo, de las formas colectivas de trato. El tipo de trato, las formas de relaciones sociopsicológicas que prefieren las personas son de suma importancia al elegir la estrategia de su comportamiento. En el socialismo desarrollado, el colectivo es la forma de interacción interpersonal preferida por el individuo. Las diferentes colectividades (laborales, sociopolíticas, de estudios, etc.) abarcan prácticamente a toda la población del País Soviético. El papel más importante entre ellas lo cumplen las colectividades laborales, célula social fundamental de la sociedad socialista.

De esta manera para la orientación hacia la colectividad, las formas colectivas de trato existen suficientes fundamentos objetivos y culturales, como también otros no menos serios de carácter sociopsicológico. La complejidad del sistema cultural del socialismo inevitablemente conduce a formar en la persona la necesidad de identificarse con la colectividad, es decir, sentirse parte de la colectividad. En el socialismo esta necesidad se manifiesta en el alto grado de adopción del valor colectivismo, en la aspiración de practicar las formas fundamentales de actividad vital, no sólo el trabajo, sino también el ocio, dentro del marco de la colectividad, y en la gran difusión de un factor de la satisfacción por el trabajo como es el de las «buenas relaciones en la colectividad».

Para valorar la importancia funcional de la orientación colectivista para el individuo, su formación y desarrollo, en primer lugar corresponde tener en cuenta que esta orientación está dirigida hacia la colectividad *laboral*. Esto significa que, en la práctica, la orientación hacia la colectividad actúa como orientación hacia una colectividad organizada, hacia una organización laboral.

La organización por su parte influye en dos formas sobre la persona. Por un lado, sin ninguna duda, le posibilita realizar de la manera más completa sus necesidades sociales tales como las de trato, respeto, autoafirmación, asociación

y autoactualización. Por otro, por su propia esencia, debido a su función fundamental (de producción) no puede considerar al individuo como un fin y plantearse como tarea el desarrollo de la personalidad. A veces esto es fuente de conflicto entre el individuo y la organización laboral, en particular, en el caso en que aquél espera más de los que la segunda puede dar, simplemente porque la persona está vitalmente orientada hacia ella y sólo hacia ella. La orientación colectivista contribuye de manera completa al desarrollo de la persona solo cuando se manifiesta respecto a distintas colectividades (no sólo laborales) y se complementa con una orientacion no menos fuerte hacia otras formas de trato humano, de comunidad como son la familia, amistades, etc.

Las relaciones sociopsicológicas son elemento importante del «medio social» de la organización productiva en que se encuentra inserto el individuo. Por esto la integración sociopsicológica de la persona tiene gran importancia para ella misma, forma su conciencia y conducta en la organización. Como muestran las investigaciones sociológicas, las personas integradas positivamente en su colectividad laboral, que respecto a ella mantienen una actitud positiva, se adaptan exitosamente a la empresa y al trabajo con frecuencia tres o cuatro veces mayor que quienes aún no han podido integrarse en el sistema de relaciones sociopsicológicas.

Es necesario, sin embargo, tener en cuenta que la propia integración sociopsicológica presenta gran cantidad de aspectos. Algunos están ligados con el «rendimiento» del individuo, con su aporte al logro de los fines y tareas de la organización productiva. Esta relación, más compleja de lo que a veces se imagina, no se manifiesta directamente. Los datos sociológicos ilustran acerca de que, por ejemplo, no hay dependencia directa entre el respeto de una norma, la disciplina y la participación del trabajador en el movimiento racionalizador, por un lado, y el grado de su integración sociopsicológica por otro. Al mismo tiempo la actitud del individuo hacia el colectivo laboral base está directamente ligada con su interés por los asuntos de este colectivo, con su conciencia en el trabajo.

La integración sociopsicológica influye más fuerte y directamente sobre la actitud general de la persona hacia el trabajo, sobre la satisfacción que éste le proporciona. Se puede decir con convicción que cuanto mejor se adaptó el individuo a su colectivo laboral base, tanto mayor será su

satisfacción por el trabajo. Acerca de esto testimonian, por ejemplo, los siguientes datos obtenidos por nosotros (véase la tabla 4).

Tabla 4

¿Está satisfecho con su trabajo actual? / Integración sociopsicológica	Totalmente	Satisfecho más que descontento	Para mí el trabajo es indiferente	Más descontento que satisfecho	Totalmente descontento	No sé qué decir	Sin respuesta
Muy baja	68,0	10,7	5,8	1,9	1,0	9,7	2,9
baja	67,3	10,9	2,7	8,2	2,7	6,1	2,0
media	75,6	17,1	0	4,9	0	2,4	0
alta	82,4	14,7	0	2,9	0	1,5	0

Claro que aquí hay que tener en cuenta la posible influencia de la «variable latente»: el tipo de la personalidad. La ligazón entre una buena adaptación sociopsicológica y la alta satisfacción puede explicarse por la existencia de un tipo de persona caracterizado por su alta «capacidad» de adaptación y porque las personas que pertenecen a este tipo no sólo se insertan bien en el colectivo, sino que con facilidad encuentran satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, la cuestión no termina aquí. La actitud del individuo hacia aquellos colectivos fundamentales en los que está inserto directamente (familia, grupo laboral, amigos), su lugar y status en los grupos en enorme grado forman su concepción del mundo, la estructura y el carácter de sus valoraciones de los más diversos aspectos de su vida y actividad. La integración sociopsicológica, el cómo se siente el individuo en la colectividad productiva influyen sobre su percepción del trabajo, su proceso, condiciones y retribución. Lo que para la persona que tiene orientación

positiva hacia el grupo es más importante e interesante puede resultar totalmente insignificante para quienes tienen actitud negativa hacia el grupo, y a la inversa.

Precisamente por esto la adaptación sociopsicológica del individuo está profundamente ligada no sólo con el grado de satisfacción por el trabajo, sino también con su estructura, es decir, con lo que le satisfaceo o no le satisface del trabajo. Las investigaciones muestran que con el reforzamiento de la integración sociopsicológica se eleva la satisfacción por algunos aspectos del trabajo tales como su contenido y su organización. Si se tiene en cuenta que el carácter de la actitud de la persona hacia el trabajo depende no tanto de lo que le produce satisfacción en el trabajo como de lo que le disgusta, resulta importante el hecho de que la integración sociopsicológica disminuye la insatisfacción por factores tales como el trabajo monótono y las malas condiciones sanitarias y de higiene. Esto no significa, sin embargo, que una buena adaptación al colectivo tenga sólo consecuencias positivas, cambie sólo en el aspecto positivo la percepción del individuo. Una alta integración sociopsicológica a veces está ligada, por ejemplo, con una actitud más aguzada respecto a tales aspectos del trabajo como la falta de independencia, carga física, remuneración y relaciones del trabajador con la administración.

Las relaciones y la adaptación sociopsicológica de la persona respecto al colectivo laboral son un nivel totalmente independiente, particular de su integración en la organización productiva. Por esto la adaptación resulta ligada en forma muy compleja, a veces contradictoria, con otros aspectos de su integración, con otros mecanismos de interacción entre individuo y organización.

Esto se nota, en particular, al comparar la adaptación del individuo a su grupo y su actitud hacia ciertos valores de la esfera del trabajo. En apariencia aquí no podría haber contradicciones, estos procesos deberían marchar paralelamente: si la persona acepta los valores fundamentales del trabajo entonces sus relaciones con el grupo deben conformarse favorablemente. Sin embargo, las investigaciones muestran que la cuestión es mucho más compleja. Con frecuencia podemos observar que las personas mal insertas en su colectivo base adoptan más, por ejemplo, el valor trabajo social útil que las personas con relaciones positivas en el grupo (véase la tabla 5).

Tabla 5

¿Qué consideración merece su opinión? / Integración sociopsicológica	Todo trabajo es bueno si se le paga bien	La remuneración es lo principal, pero también hay que pensar en el sentido del trabajo	No hay que olvidar la remuneración, pero lo principal es el sentido del trabajo, su utilidad social	Es bueno aquel trabajo que es más útil para la sociedad	Es bueno el trabajo que da satisfacción personal	Sin respuesta
Muy baja	12,6	15,5	24,3	29,1	15,5	7,8
baja	7,5	13,6	35,4	23,1	17,7	4,1
media	7,3	34,1	15,9	13,4	28,0	2,4
alta	4,4	45,6	14,7	2,9	32,4	1,5

Sin duda que el fenómeno exige cuidadoso análisis. Con la particularidad de que deben ser, por lo visto, rechazadas algunas explicaciones habituales que son demasiado simples. Por ejemplo, la suposición de que las personas que no saben (o no quieren) establecer relaciones positivas con el grupo demuestran marcadamente (como compensación o desafío) algunos valores que pueden, según ellas consideran, elevar su status en el grupo. Con este enfoque sigue sin explicarse por qué estas personas no eligieron otros modos, de los tan numerosos o más fáciles, de autoafirmación y elevación de su status sociopsicológico. Además no está demostrado el hecho mismo del carácter puramente declarativo superficial de adopción de valores.

Difícilmente puede aceptarse tampoco otro supuesto consistente en que la adoptación y la defensa de los valores positivos del trabajo no siempre contribuyen a la buena inserción del individuo en el grupo y que pueden ser fuente de conflicto. Las mismas investigaciones muestran que en la colectividad productiva socialista la adopción del valor trabajo social no es una particularidad de un grupo estrecho de personas, sino característico de la mayoría de sus miembros (véase la tabla 6).

Tabla 6

Es bueno todo trabajo si se paga bien	La remuneración es lo principal, pero también es necesario pensar en el sentido del trabajo	No hay que olvidar la remuneración, pero lo principal es el sentido del trabajo, su utilidad social	Es bueno aquel trabajo que da mayor beneficio a la sociedad	Es bueno el trabajo que da satisfacción personal	Sin respuesta
9,1	20,9	23,1	22,7	21,7	4,7

Esto significa que la propia adopción del valor trabajo social útil no puede ser causa de conflicto con el grupo ni causa de mala inserción del individuo. Las causas son otras, se encuentran en la esfera de procesos y mecanismos psicológicos más profundos ligados con la existencia entre las personas de diferentes orientaciones axiológicas y motivacionales en el trabajo, de diferentes tipos del individuo.

El primer tipo se caracteriza por la orientación hacia el *proceso* de trabajo, su contenido, la creación y la sensación psicológica de autoafirmación, de independencia ligada con ella. El segundo tipo de orientación es la preocupación, antes que nada, por las *condiciones* favorables de trabajo (físicas, sanitarias y de higiene, psicológicas, etc.). El tercer tipo de orientación es la de aspirar a un *status* social y sociopsicológico más alto, al respeto y el reconocimiento por parte de quienes están en derredor. La cuarta es la del trabajador cuyo objetivo es la *retribución* por el trabajo, cuando su actitud hacia el trabajo es la de verlo como medio para obtener y elevar esa retribución. El carácter de la adaptación sociopsicológica es diferente entre las personas de distinta orientación y tiene el siguiente aspecto [5] (véase la tabla 7).

Comprender y explicar estas diferencias es posible sólo en el caso de tenerse en cuenta que cada tipo de orientación es al mismo tiempo, determinado tipo de interacción de la persona con el grupo, que las orientaciones del individuo en el trabajo generan, por un lado, determinadas esperanzas, exigencias suyas respecto al colectivo y, por otro, determinada actitud del colectivo hacia él.

La orientación a la creación, el propio proceso de trabajo provoca, primero, respeto del grupo a la persona con esa orientación y, segundo, está ligada, por lo común, con que

[5] Según la metodología de A. U. Jarash.

Tabla 7

Elementos de adaptación sociopsicológica / Orientaciones motivacionales y axiológicas	Inserción en el grupo	Negativismo respecto al grupo	Actitud general respecto al grupo	Puntaje general de adaptación
proceso de trabajo, creación	alta (3)	medio (2)	positiva (3)	8
condiciones de trabajo	baja (1)	medio (2)	positiva (3)	6
status, respeto, reconocimiento	baja (1)	bajo (3)	negativa (1)	5
retribución	baja (1)	medio (2)	negativa (1)	4

esta persona no exige para sí gran atención, respeto o preocupación. Sus exigencias respecto a las relaciones sociopsicológicas son mínimas (no le preocupan, «sólo que no molesten trabajar»), mientras que en el socialismo el reconocimiento a la persona por el grupo es el máximo. De aquí surge también la más exitosa adaptación sociopsicológica.

La orientación hacia las condiciones de trabajo crea otro tipo de interacción. El grupo tiene una actitud reservada respecto a' esta orientación: no la rechaza ni la aprueba valorando en consecuencia a su «portador». Las exigencias de la propia persona para con el grupo también son «reservadas», moderadas. No exige mucho: que en el grupo hayan relaciones tranquilas, no le «pongan los nervios de punta» y le den posibilidad de «trato». En consecuencia también el nivel de adaptación es suficiente, pero no el más alto.

La orientación hacia el status, respeto, reconocimiento (que se expresa, en particular, en la defensa de los valores morales) provoca el tipo más tenso de interacción de la persona con el grupo. Por un lado, el grupo, por lo general, no valora muy alto a las personas que evidencian su aspiración al status y reconocimiento y los convierten en su fin cons-

ciente. Por otro, precisamente estas personas exigen la máxima atención, valoración, respeto por parte del grupo. Cuanto más manifiesta la persona sus aspiraciones, tanto más reservada es la actitud del grupo hacia ella, y cuanto más reservado es el grupo, tanto más fuertes se hacen estas aspiraciones de la persona. Tan fuerte y dinámica tensión hace la adaptación sociopsicológica muy compleja e inestable entre este tipo de personas. Con frecuencia surge entre ellas la noción de que el grupo las «subvalora».

Finalmente, la orientación de la persona sólo (o en primer lugar) a la retribución da el tipo menos favorable de interacción con el grupo. En la colectividad productiva socialista tales personas son las menos respetadas y, a su vez, presentan al grupo, como norma, las máximas exigencias, pero puramente utilitarias que disminuyen aún más el respeto hacia ellas. El resultado es la pésima adaptación sociopsicológica.

No deja de tener interés señalar que, en dependencia del tipo de orientación, entre las personas se forman diferentes relaciones con el dirigente directo del colectivo, por ejemplo, con el contramaestre. Como regla, son normales entre las personas orientadas a la creación y a las condiciones de trabajo (en el sentido amplio, incluyendo las condiciones psicológicas), algo peores entre quienes se orientan al status y pésimas entre quienes se orientan a la retribución.

La orientación axiológica y motivacional no es la única, pese de ser muy importante, característica del individuo de la que dependen el éxito y el carácter de su adaptación al colectivo de producción base. No menor importancia tienen también muchas de sus particularidades ligadas con el estado físico, tipo de sistema nervioso, autovaloración, nivel de pretensiones, etc. Sin embargo, el factor personal más importante, junto con la orientación general de la persona es determinada «capacidad» suya a la adaptación social. Surge en el período temprano de la vida humana, cuando se forman las bases de sus hábitos sociales y transcurre el proceso de socialización. En primer termino, aquí son importantes las condiciones psicológicas, el clima psicológico en la familia donde se educó. Cuanto más normales, tranquilas, afectuosas hayan sido las relaciones en la familia, cuanto mayor haya sido la protección psicológica del niño, tanto mejor, con mayor éxito transcurrirá la interacción del hombre con los diferentes colectivos. Las personas para quienes la situación familiar en la infancia haya sido com-

pleja, tensa, traumante tienden a ser más exigentes en cuanto a las relaciones interpersonales y, al mismo tiempo, como norma, las valoran bastante bajo (Véase la tabla 8). Es necesario señalar que el aspecto psicológico del clima familiar ejerce mucha más influencia que ciertas características «objetivas» de la familia, por ejemplo, su «integridad».

Tabla 8

Clima psicológico en la familia	Elementos de adaptación sociopsicológica			
	Inserción en el grupo	Negativismo respecto al grupo	Actitud general respecto al grupo	Puntaje total de adaptación
bueno	alta (3)	medio (2)	positiva (3)	8
medio	baja (1)	bajo (3)	negativa (1)	5
malo	baja (1)	alto (1)	negativa (1)	

Las personas educadas en familias completas o incompletas no manifiestan diferencias sustanciales en lo exitoso de su adaptación.

Entre las características del individuo que tienen gran importancia para la adaptación sociopsicológica también hay que señalar el nivel de instrucción y calificación. Los datos sociológicos revelan que el alto nivel de instrucción facilita la integración sociopsicológica de la persona en el colectivo, contribuye a formar una interacción positiva.

Se sobrentiende que la estructura y el carácter de la adaptación interpersonal depende no sólo de las particularidades del propio individuo, sino también de las condiciones objetivas en las que vive y trabaja. Las circunstancias de la vida forman su capacidad de adaptación y las orientaciones axiológicas y motivacionales que determinan el carácter, el estilo de su interacción con el colectivo. Además, le dan experiencia en las relaciones interpersonales, desarrollan constantemente o, por el contrario, debilitan sus hábitos sociales, su arte de trato personal. Precisamente por esto, por ejemplo, las personas que viven en viviendas individuales se adaptan

peor al colectivo que quienes viven en menor aislamiento residencial.

Sin embargo, los factores exteriores más importantes que influyen sobre la inserción de la persona en el colectivo de producción base son, junto con las particularidades del propio colectivo, el carácter, contenido y condiciones de su trabajo, percepción y valoración de estos aspectos de su trabajo (véase la tabla 9).

Tabla 9

Factores de adaptación sociopsicológica	Elementos		
	inserción	negativismo	actitud general
positivos	buenas condiciones sanitarias y de higiene, buena organización del trabajo, trabajo interesante	trabajo no pesado, variado y tranquilo	buenas condiciones sanitarias y de higiene, buena organización del trabajo, trabajo interesante
negativos	mala organización del trabajo, trabajo monótono	trabajo nervioso, ausencia de independencia, trabajo pesado	mala organización del trabajo, trabajo monótono, malas condiciones sanitarias y de higiene

Estos datos hablan de que los factores positivos y negativos de la adaptación sociopsicológica tienen determinada específica que los distinguen, como veremos, de los factores de adaptación puramente psicológica, del grado de satisfacción por el trabajo. Esta específica consiste en que todos los factores se relacionan, fundamentalmente, con dos aspectos del trabajo: su contenido y sus condiciones. Otros aspectos no menos importantes pero superficiales, en lo que atañe al proceso mismo del trabajo, por ejemplo, el prestigio y la remuneración, no son activos en cuanto al grado de adaptación sociopsicológica, como tampoco lo son las relaciones en el colectivo.

De esta manera, el proceso de integración del individuo en la colectividad productiva depende en primer lugar de sus características, del proceso y las condiciones de trabajo, sus causas y mecanismos están en la actividad laboral directa

del individuo, en las particularidades de su actividad que surgen del propio trabajo y de las particularidades de la personalidad del trabajador. Esta conclusion también puede tener importancia de principio para la estrategia de la dirección, para la regulación coherente de la conducta sociopsicológica del individuo en la organización.

La ligazón de la inserción interpersonal del individuo en la organización con los profundos procesos que se operan en el individuo, con estructuras esenciales, activantes de su conducta significa que este nivel de integración tiene importancia independiente y activa para la existencia y el desarrollo de la persona en la organización. La interacción positiva del individuo con el grupo laboral no es simplemente un buen «ambiente», sino la condición necesaria para que, en la actividad laboral, el hombre pueda realizarse y desarrollarse.

La sociedad socialista y, en primer término, su cultura crean importantes condiciones objetivas para la exitosa adaptación sociopsicológica del individuo en la empresa industrial. Esto es, primero, la formación del valor creación, característico para la cultura socialista, pues la orientación hacia este valor, como ya señalamos, crea la premisa intrapersonal más favorable para este proceso. La adopción de otro valor fundamental del socialismo, el valor del colectivismo, permite a la persona obtener y perfeccionar los hábitos necesarios para los contactos sociales, interacciones interpersonales. Finalmente, la política estatal de elevar la instrucción también da al individuo el nivel de desarrollo y autovaloración necesario para las relaciones sociopsicológicas exitosas. Actualmente la tarea candente del socialismo en este campo es el perfeccionamiento del cuarto importante factor (el contenido y las condiciones de trabajo). Ya se ha hecho mucho en este sentido, pero aún deberá hacerse más.

3. EL INDIVIDUO Y EL TRABAJO. LA SATISFACCION POR EL TRABAJO

La interacción de la persona con la organización productiva transcurre, como ya dijimos, de diferentes formas, a distintos niveles. Esto no sólo es el proceso de integración

en la cultura de la organización, la adopción de sus valores y normas, no sólo los contactos sociopsicológicos directos con el colectivo laboral, sino también procesos más «profundos» y dinámicos ligados con el grado en que la persona se adaptó psicológicamente a la organización en su conjunto, a su cultura y su sistema de relaciones interpersonales, a su trabajo, sus condiciones y sistema de retribución.

La persona llega a la organización productiva socialista no sólo con sus hábitos profesionales, conocimientos y experiencia, no sólo dispuesta a trabajar, cooperar y subordinarse al sistema organizado. Unicamente en esquemas teóricos es posible imaginar al hombre como «papel» social o «conjunto de papeles», como mero «trabajador» que edifica sus relaciones con la organización sobre bases estrictamente racionales, sobre exigencias formuladas con precisión. Independientemente de si la persona concibe su empresa sólo como «lugar de trabajo» o como «casa natal», a ella llega como una *personalidad* con todas sus aspiraciones y particularidades, virtudes y debilidades y, en consecuencia, con exigencias y esperanzas muy diversas no siempre conscientes y racionales. La valoración de la empresa por los trabajadores y la actitud hacia ésta se modela conforme a la medida en que la organización satisface las necesidades del trabajador, le da posibilidad de hacer realidad sus fines y sus planes, tiene en cuenta sus intereses e inclinaciones. Incluidas las necesidades: los fines e inclinaciones que «no está obligada» a tener en cuenta y que no pueden ser fijados en ninguno de sus compromisos.

La organización productiva no puede decir a la persona: «Deja de lado lo que no se relaciona con tus deberes y derechos». Primero, porque esto es imposible, segundo, porque a veces es difícil determinar qué es lo que aquí no «se relaciona» y, tercero, la organización no puede saber siempre y en todo qué es lo que necesita o puede necesitar cada persona. Por esto el «contrato psicológico» que se concluye entre el individuo y la organización productiva nunca es preciso, exacto, definido hasta el fin. Las leyes de «intercambio» entre la organización y la persona resultan muy complejas, sobre todo, porque ésta aparece con todas sus contradicciones y dinámica.

La expresión externa, posible de ser observada y medida, del proceso de permanente concordancia de las exigencias de la persona con lo que la organización le da o le permite es

la *satisfacción* del trabajador por su labor, con su trabajo en el sentido amplio. La satisfacción con el trabajo es un importante rasgo del propio individuo, una característica de sus relaciones con la organización productiva, y también con la misma organización. Determina el clima psicológico en la empresa, está directamente ligada con la fluctuación y disciplina de los trabajadores y relacionada indirectamente con su eficacia productiva. Por esto desde determinado punto de vista puede considerarse la satisfacción por el trabajo de los miembros de la organización productiva socialista como índice de la eficacia de ésta.

Indudablemente, no sólo la organización, sino también el individuo necesita alta satisfacción por su trabajo. La reacción interna positiva de la persona a su trabajo, su alta valoración psicológica es condición necesaria para su exitosa actividad vital y su desarrollo y, en ciertos casos, un estímulo de ello. Esto no significa, sin embargo, que cualquier alta satisfacción por el trabajo sea un valor hacia el que la organización y el individuo deban aspirar sin pensar en el contenido de esta vivencia. La satisfacción puede ser alta simplemente porque la persona tiene bajo nivel de aspiraciones o porque trabaja tan bien su mecanismo de defensa psicológica que es capaz de sentirse bien psicológicamente, incluso en condiciones que le son desfavorables, condiciones que no le permiten satisfacer sus necesidades humanas. También puede autoconducirse a un estado de satisfacción porque considera esto como índice de su alta conciencia o apego por su empresa. Este género de satisfacción fundamentada en exigencias disminuidas o «artificial» no contribuye ni al desarrollo de la persona ni a su actividad exitosa dentro y fuera de la organización. Por esto tiene importancia decisiva, no el grado de satisfacción por el trabajo, sino su *estructura* que muestra con qué precisamente está satisfecho y con qué no lo está el individuo, cómo percibe y valora los distintos aspectos del proceso y las condiciones de trabajo, las retribuciones, etc. En algunos casos, cuando la persona está descontenta, por ejemplo, con el carácter desorganizado o no creador del trabajo, malas relaciones en el colectivo o incompetencia de su dirigente, la insatisfacción es mejor que la satisfacción de quien se ha ya resignado a ello.

La satisfacción por el trabajo no sólo es una característica importante, sino también compleja que refleja los diferen-

tos procesos sociales y psicológicos. No son sólo las emociones, la reacción instantánea del hombre respecto a su situación personal laboral que habla de su estado interno actual y nada más. Cuando nos dirigimos no a un individuo por separado, sino a grupos y colectivos enteros, entonces descubrimos que en la satisfacción por el trabajo se funde gran cantidad de factores y procesos objetivos, exteriores con respecto al hombre, e interiores, personales.

Para comprender cómo se forma la satisfacción por el trabajo y acerca de qué habla ella, es necesario relacionar permanentemente dos procesos que están en interacción: la condicionalidad externa de la satisfacción y el proceso psicológico paralelo de «reelaboración» de estas influencias externas.

La estructura social de la sociedad socialista está determinada por el sistema de división social del trabajo, mientras que la condición social (status) de la persona, por su lugar en ese sistema. Por esto la satisfacción del individuo con su trabajo y oficio siempre implica determinada valoración psicológica interna de su status social, de su lugar en la estructura social y profesional.

¿En qué grado esta valoración es adecuada, refleja con precisión objetiva la condición social de la persona? En apariencia, en grado muy pequeño, porque deben ejercer influencia muy fuerte factores «extraños» tales como la experiencia vital del individuo, sus particularidades psicológicas, condiciones de trabajo en una empresa concreta, etc. Sin embargo, los datos sociológicos muestran que no es así.

Una investigación de la satisfacción con el trabajo realizada entre representantes de 12 grupos profesionales mostró que la jerarquía obtenida como resultado, la estructura de la satisfacción (es decir, su modificación de grupo en grupo), en lo fundamental, coincide con la estructura profesional objetiva (si se ubican las profesiones en determinada escala, en función de su complejidad, nivel necesario de calificación e instrucción). Esto significa que la satisfacción por el trabajo, como valoración por el individuo de su status social, es en principio una valoración objetiva, adecuada respecto a una cantidad bastante grande de personas. En ella se reflejan características sociotécnicas objetivas de diferentes formas de trabajo social (su contenido, carácter, prestigio, condiciones y retribución).

Surge una pregunta lógica: ¿de qué manera, con ayuda de qué mecanismos, de las muy diferentes —y sometidas a influencia de todos los factores subjetivos— valoraciones individuales de su trabajo, se forma el grupo de factores de la satisfacción por el trabajo que refleja, no ya la percepción subjetiva del trabajo, sino sus características objetivas? Existen dos mecanismos de esos: la «comparación social» y la «norma de grupo».

El individuo construye sus valoraciones y pretensiones, no sólo atendiendo a sus necesidades y deseos particulares, sino también comparándose ininterrumpidamente con otros individuos. Esta «comparación social» es un poderoso mecanismo que forma las necesidades y valoraciones sociales de las personas. Es mucho más influyente que, por ejemplo, la comparación en el tiempo, «histórica». La convicción de la persona de que posee algo menos que otros es mucho más importante para ella que el hecho de que tiene de ese algo diez veces más de lo que tenía 10 años atrás. Precisamente por este fenómeno psicológico se explica, por ejemplo, la decaída del interés por el trabajo físico, del trabajo en la producción material. De por sí, este trabajo en el País Soviético permanente y bastante rápidamente se transforma en atractivo. Crece la mecanización del trabajo que reduce la carga física excesiva, mejoran las condiciones sanitarias e higiénicas, el contenido del trabajo se hace más creador debido a la automatización de la producción, también se elevan las remuneraciones. Pese a todo es insuficiente la afluencia de juventud a la esfera del trabajo físico. Esto se explica por los cambios ocurridos en otras esferas (de servicios, ciencia), donde creció verticalmente la cantidad de trabajo más creador, fácil, higiénico, bien pagado y mucho más asequible que antes. De esta manera el prestigio del trabajo siempre es una valoración no absoluta sino correlativa determinada no tanto por las particularidades de los que valoran como por su lugar en el conjunto de otras variantes profesionales.

Lo mismo ocurre con la satisfacción con el trabajo. Es posible observar que, debido de los cambios positivos de la retribución o condiciones de trabajo, la satisfacción primero aumenta y luego vuelve a su nivel anterior. La causa son las modificaciones paralelas del mismo género que se operan en los grupos profesionales «vecinos» dando por resultado que la valoración relativa del trabajo no se modifica. Ocurre

Tabla 10

Profesión	Principales factores de satisfacción por el trabajo	Principales factores de insatisfacción por el trabajo	Indice de satisfacción
obreros no calificados	buen colectivo, buenas relaciones con la administración	carga física y nerviosa, remuneración insuficientemente alta	60
empleados	buen colectivo, diversidad, importancia del trabajo para la sociedad	carga física y nerviosa, mala organización del trabajo	64
obreros calificados	buen colectivo, diversidad, importancia del trabajo para la sociedad	carga física y nerviosa, mala organización del trabajo	64
obreros agrícolas	buen colectivo, buenas relaciones con la administración	carga física y nerviosa	66
trabajadores de los servicios	buen colectivo, importancia del trabajo para la sociedad, independencia	carga nerviosa, malas condiciones sanitarias y de higiene, insuficiencia de la remuneración	74
personal técnico	diversidad del trabajo, buen colectivo, importancia del trabajo para la sociedad	carga nerviosa, mala organización del trabajo remuneración insuficientemente alta	74
obreros de alta calificación	buen colectivo, diversidad del trabajo, importancia del trabajo para la sociedad	mala organización del trabajo y malas condiciones sanitarias y de higiene, remuneración insuficientemente alta	75
enfermeras	importancia del trabajo para la sociedad, buen colectivo, independencia	carga física y nerviosa, remuneración insuficientemente alta	83
maestros de escuela	importancia del trabajo para la sociedad, buen colectivo, diversidad del trabajo	carga nerviosa, remuneración insuficientemente alta	84

Continuación

Profesión	Principales factores de satisfacción por el trabajo	Principales factores de insatisfacción por el trabajo	Indice de satisfacción
médicos	importancia del trabajo para la sociedad, buen colectivo, independencia	carga nerviosa, remuneración insuficientemente alta	87
trabajadores de la ciencia	carácter creador del trabajo, importancia para la sociedad, independencia	carga nerviosa, mala organización del trabajo	94
dirigentes	carácter creador del trabajo, su importancia para la sociedad, independencia	carga nerviosa, mala organización del trabajo	95

también a la inversa. En el trabajo mismo no se modifica nada pero su valoración de repente se eleva o disminuye simplemente porque empeoraron o mejoraron las condiciones en los grupos vecinos con los que se compara todo.

Como resultado de la ininterrumpida y, en esencia, muy circunstanciada comparación social se forma una satisfacción grupal por el trabajo, es decir, la *norma* de grupo que se refiere al grado en que la persona perteneciente a un grupo profesional concreto «debe» estar contenta con su trabajo. El grupo sugiere a la persona no sólo el grado de satisfacción, sino también con qué debe estar satisfecho y con qué no, a qué puedo pretender y a qué debe renunciar en su trabajo. Extraño aparece el médico, maestro o dirigente que no se queje del carácter agitado de su trabajo (incluso si no lo siente debido a particularidades de su sistema nervioso o peculiares condiciones de trabajo). De la misma manera sorprende un trabajador de la ciencia que no valora el carácter creador de su trabajo (pese a que puede aborrecer la creación). Nuestra investigación de los factores grupales de satisfacción e insatisfacción con el trabajo en los diferentes grupos profesionales dio los siguientes resultados (véase la tabla 10).

Para representarse cuán complejos son los mecanismos de comparación social y la influencia de las normas de grupo

basta con recordar que cada persona está inserta en varios grupos (no sólo en el profesional, sino también en demográficos, etc.). En particular, fuerte influencia ejercen sobre el grado y estructura de la satisfacción por el trabajo el sexo y la edad de la persona. Siendo iguales las demás condiciones, la satisfacción con el trabajo en general es más alta entre las mujeres que entre los hombres y mayor entre las personas de edad media y madura. La influencia de la edad sobre la estructura de la satisfacción en lo fundamental consiste en que disminuye la importancia de factores tales como la posibilidad de elevar la calificación, independencia y diversidad del trabajo. La predominancia de mujeres en determinado grupo profesional conduce a que también la norma profesional de grupo de la satisfacción resulte sorprendentemente alta, no adecuada a las características objetivas del trabajo (por ejemplo, entre los obreros agrícolas o las enfermeras).

De tal manera, al valorar su trabajo el individuo no procede «por su cuenta y riesgo», sino basándose en determinada norma de grupo conocida o sentida por él que le da determinado marco para esta valoración. Pero en el interior de este marco es libre de manifestar su libertad e individualidad y la manifiesta. He aquí uno de los nudos donde empalman la condicionalidad exterior, objetiva e interna personal de la satisfacción con el trabajo.

A nivel personal, el punto de referencia, el «sistema de coordenadas» para la valoración del trabajo y la organización por el trabajador son sus necesidades, fines y valores. En general, la satisfacción con el trabajo se determina por el grado en que la persona los satisface o realiza en su lugar concreto de trabajo. Esta fórmula parece simple si se desentiende de cuán difícil es determinar las verdaderas necesidades, valores y fines del individuo y los mecanismos que los forman.

Investigadores contemporáneos de la satisfacción con el trabajo frecuentemente recurren a la concepción de A. Maslow[6], según la cual cada persona posee un sistema —que es común para todas— de necesidades «fundamentales», las más profundas, no divisibles, que determinan su conducta.

La insuficiencia, la limitación de esta concepción consiste

---

[6] Véase A. H. Maslow. *Motivation and Personality*, New York, 1954.

en que trata de explicar la conducta de la persona con cinco necesidades, llevar la innumerable diversidad de sus actos y motivos a un conjunto elemental. Esta simple operación se realiza explicando, por ejemplo, la aspiración a crear y al cumplimiento del deber como necesidad de autoactualización, y la aspiración a avanzar y al alto status sociopsicológico como necesidad de ser respetado. Sin embargo, ésta es una explicación insustancial, en cierto sentido incluso redundante. Porque a la conducta humana no le dan importancia, sentido social y distinción tales necesidades «finales», sino los *medios sociales* que el individuo utiliza para satisfacer sus necesidades, los fines que se plantea, los valores a los que aspira. Uno, movido por la necesidad de trato (vinculación), forma una familia, otro, dejando de lado la familia, pasa el tiempo con sus amigos, el tercero se siente mejor de todo en el colectivo laboral, el cuarto entre los hinchas en un partido de fútbol. La necesidad «fundamental» de ellos es la misma pero la conducta totalmente distinta. También puede ser a la inversa, cuando tras un mismo medio social, por ejemplo, dinero, se ocultan diferentes necesidades. Por esto sin saber qué medios sociales prefiere la persona para satisfacer sus necesidades fundamentales no podemos ni explicar su conducta de manera suficientemente profunda ni predecirla.

¿Qué guía a la persona cuando elige los medios y vías para satisfacer sus necesidades? Primero, sus posibilidades, segundo, sus preferencias y, tercero, las normas de grupo acerca de qué medios deben preferir sus miembros. Aquí otra vez nos enfrentamos con la interacción entre el determinismo externo e interno de la conducta personal que puede ser coordinada o internamente contradictoria. Por ejemplo, si el extravertido, para quien el medio natural de autoactualización es la actividad práctica y el de obtener reconocimiento, la activa interacción interpersonal da con el grupo profesional de trabajadores de la ciencia —cuyas normas exigen autoactualización en la actividad mental y con su ayuda conquistar también el reconocimiento—, le será necesario o bien reconstruir sus preferencias y conducta, o bien buscar dentro del grupo un subgrupo (por ejemplo, el de organizadores de la ciencia) cuyas normas concuerden con sus propias inclinaciones. El introvertido, por el contrario, orientado a la vida interna, subjetiva, y algo distanciado de las relaciones sociopsicológicas, debe sentirse aquí tan

bien cuanto mal se sentiría en la esfera de los servicios.

Como resultado de la compleja, y a veces contradictoria, interacción de las preferencias personales y la norma de grupo se forma el conjunto de medios sociales característico de una persona concreta. La parte de este conjunto que se relaciona con el trabajo del individuo es la que representa un sistema de exigencias, esperanzas de la persona respecto a la organización productiva.

Lógicamente que los sistemas de estas exigencias son diferentes y su diferencia fundamental está ligada con cómo el individuo considera en general su trabajo, qué lugar ocupa éste en su vida. Un tipo de actitud respecto al trabajo y al lugar de trabajo consiste en que la organización productiva es tomada por la persona como campo natural para satisfacer sus fundamentales necesidades humanas. Se supone que aquí la persona tiene posibilidad de satisfacer sus necesidades fundamentales, que la organización debe darle medios para satisfacerlas en el trabajo. Este tipo de actitud hacia el trabajo y la organización forma también el correspondiente conjunto de exigencias para los que son característicos elementos tales como el trabajo creador, la posibilidad de avanzar, la dirección competente, el trabajo independiente, el alto prestigio de la profesión.

Otro tipo de actitud respecto al trabajo surge cuando la persona considera la organización productiva sólo como fuente de recursos para satisfacer sus necesidades fundamentales que se plantean no en el trabajo, sino en la familia, en la vida social, en el descanso, etc. Las exigencias hacia la organización que surgen de aquí son: trabajo tranquilo, limpio y fácil, alta remuneración, buen ambiente psicológico.

En el proceso de interacción ininterrumpida y directa de la persona con la organización estos dos tipos iniciales de relaciones se transforman y precisan. Esto ocurre, mayormente, como resultado de la acción conjunta de muchos mecanismos psicológicos entre los que es necesario destacar la movilidad de la esfera motivacional de la persona, la heterogeneidad de la estructura de los factores de la satisfacción e insatisfacción, los mecanismos psicológicos de protección, la compensación.

Importante particularidad de la persona es su dinamismo, su capacidad para los cambios espontáneos. El individuo es un sistema abierto que cambia incesantemente en el proceso de interacción con el medio social. Aspira no sólo a eliminar

tensiones entre ella y su medio, no sólo a equilibrar estas relaciones, sino también a la alteración del equilibrio, a la tensión permanente, a plantearse nuevos y nuevos fines. Esto significa que cambian la estructura de las necesidades y valores de la persona y, en consecuencia, el grado de satisfacción y sus factores.

El cambio del individuo, de la estructura de sus necesidades y fines conduce inevitablemente a la modificación de sus exigencias respecto a la organización. Precisamente este cambio permanente, cambio espontáneo de las esperanzas y exigencias del trabajador respecto a la organización es, junto con el cambio de las exigencias hacia ella por parte del medio social externo, fuente de cambio, de desarrollo de la propia organización. No es secreto, por ejemplo, que el estímulo fundamental para importantes cambios como la mecanización de operaciones trabajosas de carga o la ampliación de las operaciones en cadena, lo constituye el incremento de las exigencias del trabajador respecto al trabajo, lo que a veces se expresa en la falta de deseo directo de cumplir trabajo monótono o físicamente tenso y esto, a su vez, obliga a reestructurar la organización productiva.

Correctivos de importancia esencial en la fórmula «la satisfacción es la diferencia entre lo que le gusta y lo que no le gusta a la persona de su trabajo» los introduce el hecho de que los factores de satisfacción e insatisfacción son *distintos* sistemas de factores y no un mismo conjunto, en el primer caso «en buen estado» y en el segundo «en mal estado». Los sociólogos establecieron que cuando el estado de algunos factores (el clima sociopsicológico, las condiciones de trabajo, el estilo de dirección, el grado de carga física y nerviosa) deviene en satisfactorio se elimina o reduce la insatisfacción por el trabajo, pero no puede por sí mismo provocar satisfacción estable y profunda. Para ésta son necesarios otros factores: trabajo de rico contenido, responsable (para determinado tipo de individuo), creación, alto prestigio de ese trabajo en la sociedad. A nivel psicológico esto se manifiesta en que la persona, cuyo trabajo se caracteriza por factores positivos del primer género y ausencia de los segundos, puede sentir cierta insatisfacción interna (aunque sea indeterminada) y por esto tiende a encontrar con facilidad motivos externos para la insatisfacción. Reacciona bruscamente ante el mínimo cambio en las condiciones de trabajo, en la remuneración, en las relaciones entre las

personas, etc. El individuo cuyo trabajo es de rico contenido tiene una actitud mucho más tranquila respecto a todos los otros factores.

La esfera del trabajo constituye un amplio campo también para los mecanismos de defensa del individuo cuya acción se manifiesta en las formas más diversas. Antes que nada, el hombre consciente o inconscientemente no permite convertirse en motivacional a determinada necesidad (por ejemplo, la necesidad en la creación), a dirigir su conducta. La manifestación de esto es la existencia de determinada necesidad insatisfecha y su ausencia en los factores de insatisfacción por el trabajo (o su incidencia bastante baja en la jerarquía de estos factores).

Además de esto, el individuo trata de convencerse y convencer a quienes lo rodean de que esa necesidad que no puede satisfacer es «absurda» o «amoral» (por ejemplo, aspirar al poder), de que la satisfacción de esa necesidad tiene poco valor para él y de que el estado concreto de insatisfacción es un bien desde determinado punto de vista. La manifestación de esto es la existencia de valores individuales que justifican (afirman como valiosa, buena) la situación en la organización del individuo en cuestión, es decir, el carácter de su trabajo, retribución, nivel de satisfacción de sus necesidades (por ejemplo, el trabajo «que no exige tensión mental» como valor).

Finalmente, la existencia de fines (necesidades) sucedáneos. El individuo que no tiene posibilidad de satisfacer alguna determinada necesidad (por ejemplo, la necesidad en el respeto) dirige sus anhelos, aspiraciones a otro objeto a su alcance (por ejemplo, dinero, poder, carrera), a otra forma de actividad en la que de alguna manera (indirecta) satisface esta necesidad primaria. Indicio externo de esto es la conjugación de alta satisfacción por el trabajo, la existencia de alguna necesidad fuertemente insatisfecha y la presencia entre los factores de la insatisfacción (en un lugar bastante alto en la jerarquía) de necesidades tales que no han sido puestas de manifiesto en las necesidades reales del individuo.

Un mecanismo muy fuerte, que transforma la satisfacción por el trabajo, es la compensación. Cuanto más crecen las exigencias de la persona respecto a la organización productiva, tanto más amplia se hace la esfera de la compensación, se modifica también el concepto mismo de factores

compensados y compensadores. Según la noción moderna debe compensarse cualquier aspecto de trabajo que no satisface al individuo, sea retribución, condiciones de trabajo o carácter de éste. A su vez, cualquier elemento del trabajo también puede considerarse como compensador, por ejemplo, el trabajo de rico contenido, creador.

Esta comprensión de la esencia de la compensación presupone que el trabajador debe ser retribuido no sólo por su trabajo, sino también por las «necesidades insatisfechas». Respecto a esto se plantea un interrogante de importancia práctica acerca de qué aspectos del trabajo, si no satisfacen a la persona, se compensan más fácilmente y cuáles con mayor dificultad. El grado de compensación de uno u otro factor es el grado de probabilidad con el que el hombre insatisfecho por un factor dado y que lo valora negativamente, resulta en general satisfecho por su trabajo. Desde este punto de vista, los factores que se compensan con mayor dificultad son las malas relaciones con la administración y los compañeros de trabajo, el carácter no interesante, agitado o no independiente del trabajo y el bajo prestigio de la profesión. Los restantes aspectos de la situación laboral son relativamente fáciles de compensar.

Hay que tener en cuenta que existen diferentes formas de compensación, no sólo en dependencia de las posibilidades de compensar, sino también de su carácter.

Una cosa es compensar los aspectos tensos del trabajo de manera tal que se eleve la satisfacción por el trabajo como estado psicológico (compensación «psicológica») y otra, lograr que el individuo no abandone determinado lugar de trabajo a pesar de que no le gusten muchas cosas de él (compensación «comportamentista»). Estas dos formas de compensación son diferentes por su carácter debido a que forman diferentes esferas del estado y la conducta del individuo. Como muestra la vida, la persona insatisfecha con su trabajo puede no disponerse a abandonarlo y, a la inversa, el individuo relativamente satisfecho con él de todas maneras se va. Sin embargo, ambas formas de compensación, lógicamente, están estrechamente ligadas y se las puede calificar según el grado de facilidad de su realización. La compensación psicológica se logra algo más fácilmente que la comportamental. Entre los individuos descontentos con algunos aspectos de su trabajo, como norma, *predominan* los que en lo fundamental están satisfechos psicológicamente que quienes en principio

no se disponen a cambiar de trabajo. Sin embargo, esto no significa (como se podría deducir) que es fácil arreglárselas con la descompensación psicológica. Ocurre que, entre los descontentos con algún aspecto de su trabajo, los psicológicamente no compensados también son *más numerosos* que quienes están dispuestos a cambiar su lugar de trabajo. Esta conclusión no contradice a la primera porque la cantidad de los compensados psicológicamente resulta mayor a cuenta del «pasaje» de una determinada parte de personas, no de la categoría de los «no compensados», sino de la de los «indiferentes», los marginados. Esta categoría es muy pequeña en la estructura de la compensación psicológica (10%) y considerablemente mayor en la estructura de la compensación comportamental (aproximadamente la cuarta parte). En consecuencia, el lograr la compensación psicológica, la adaptación aún resulta insuficiente para resolver el problema de la fluctuación. Pero hay que tener en cuenta que en lo que respecta a otros problemas sociales no menos importantes (por ejemplo, las desviaciones de conducta) en algunos casos la compensación psicológica es *más importante* que la comportamentista y por esto el logro de la primera debe constituir una tarea independiente.

¿Qué elementos de retribución o situación laboral son realmente compensadores y en qué grado? Tradicionalmente se considera que un poderoso medio de compensación es la retribución monetaria. Pero de todas maneras no corresponde exagerar el efecto de la compensación en dinero. Esta conclusión está sugerida por la circunstancia de que, al elevar la remuneración, la influencia de ciertos aspectos negativos del trabajo, por ejemplo, de la carga física, no disminuye como factor de insatisfacción mientras que la influencia de condiciones sanitarias y de higiene no suficientemente buenas incluso se incrementa un poco.

Sin embargo, también hay que tener en cuenta que subjetivamente, es decir, para el propio trabajador, la remuneración actúa con frecuencia como medio principal de compensación. De esto surge que la simple elevación de la remuneración no es un medio seguro de compensación. Debe acompañarse de otras medidas, en particular, de carácter sociopsicológico.

Algo más influyente se presenta en los datos sociológicos el papel de los factores sociopsicológicos. Los individuos que consideran malas o regulares las relaciones en el colec-

tivo y con sus camaradas («podrían ser mejores») de manera evidentemente más sentida perciben el trabajo pesado, las malas condiciones sanitarias y de higiene (estas relaciones sociopsicológicas no influyen sobre la valoración de la imposibilidad de elevar la calificación).

Sin embargo, el papel compensador subjetivo de factores como «buena actitud de la administración» y «buenas relaciones con los compañeros» es muy insignificante entre los descontentos con el trabajo. De esta manera la remuneración actúa como medio subjetivo compensador fundamental mientras que las relaciones sociopsicológicas como medio compensador objetivo. Entre los últimos es necesario destacar también factores tales como la buena organización del trabajo y el trabajo tranquilo, no agitado, más precisamente, la *percepción* de estos factores como positivos. Quien considera buena la organización del trabajo y tranquilo su trabajo se resigna más fácil, por ejemplo, con la carga física o las condiciones mediocres de trabajo.

En consecuencia, la compensación debe realizarse *en forma compleja*, teniendo en cuenta también el papel y el efecto de los diferentes medios de compensación. Los elementos fundamentales son la remuneración, la organización del trabajo, las relaciones sociopsicológicas. Con la particularidad de que mientras para el último factor es importante el estado *objetivo*, para los dos primeros es importante su *percepción*.

El problema de los medios compensadores subjetivos, (es decir, de las medidas que pueden elevar la satisfacción por el trabajo, *según opinan los encuestados*) es digno de estudio especial porque estos medios no coinciden con los compensadores objetivos y poseen algunas particularidades. No dependen ni de las orientaciones axiológicas de la persona ni de sus particularidades psicológicas. Dependen, por lo visto, en gran medida de las características objetivas del trabajo, pero en forma decisiva de determinadas normas sociales y culturales generales. Esto significa que existe cierto conjunto de estos medios, convertido en norma cultural común para todos los grupos profesionales (remuneración más alta, buena organización del trabajo, buena actitud de los dirigentes, alivio del trabajo, clima tranquilo).

Como resultado de la acción de todos estos mecanismos psicológicos y sociales y conforme con los cuatro tipos de orientaciones axiológicas y motivacionales del individuo

en el trabajo, se diferencian el grado y la estructura de la satisfacción. Se forman cuatro tipos fundamentales de actitudes respecto al trabajo que dan el cuadro de integración del individuo en la organización a diferentes niveles y el grado de su satisfacción por el trabajo.

1. El trabajo para el individuo es su verdadera actividad, no un medio, sino un fin. La organización productiva es el campo donde aplica sus fuerzas, donde deben crearse condiciones para satisfacer las necesidades sociales del individuo (necesidad en trato amistoso, respeto, creación, independencia, en el perfeccionamiento de sus capacidades y realización de sus posibilidades). La satisfacción por el trabajo depende, en primer lugar, del contenido del trabajo. El trabajador antes que nada se orienta al *proceso* de trabajo y a su *sentido* social, su significado social. La integración social (normativa, cultural) y la sociopsicológica son altas.

2. La organización productiva también es considerada por el individuo como esfera fundamental de aplicación de sus fuerzas. Precisamente hacia aquí dirige sus necesidades básicas, pero no para su satisfacción directa (que es imposible), sino para su *compensación*. La satisfacción por el trabajo depende, antes que nada, del prestigio de la profesión y el cargo, status sociopsicológico del trabajador, escala de poder. El trabajador se orienta, de manera principal, a la retribución social y sociopsicológica (prestigio, status). La integración social es alta, la sociopsicológica es baja.

3. Los intereses fundamentales del trabajador se encuentran fuera de la organización de producción. La esfera de satisfacción de sus necesidades fundamentales es la familia, los amigos, el hobby, etc. Sus exigencias respecto a la organización son buenas *condiciones* que le permiten autorrealizarse fuera del trabajo, que éste no lo moleste para ello. El ideal de este trabajador es el trabajo fácil, limpio, tranquilo y en un buen colectivo. Se orienta a las condiciones de trabajo y su satisfacción por éste depende de ellas. La integración social es baja, y alta la sociopsicológica.

4. El trabajador también encuentra satisfacción para sus necesidades fundamentales fuera del trabajo, fuera de la organización productiva. Pero exige de la organización que le dé *medios materiales* para su autoactualización en la esfera no laboral. La satisfacción de este trabajador depende de la retribución material a la que se orienta. La integración social es baja, y la sociopsicológica también.

* * *

El individuo, su desarrollo e intereses son el objetivo *final* de todo el desarrollo social, su resultado último, el más importante. Es difícil «medirlo» y, en consecuencia, pronosticarlo debido a que la persona es la «medida de todas las cosas» y se desarrolla al margen de toda «escala establecida con anticipación» [7]. Por esto toda valoración directa y planificación de su desarrollo es cuestión extraordinariamente difícil y de responsabilidad. Aquí casi siempre es imposible determinar «parámetros cuantitativos», aunque casi siempre es posible describir un estado indeseado. Al dirigir procesos directamente ligados con el individuo es conveniente atenerse a determinados principios generales que garantizan esa libertad de desarrollo de cada persona que es condición para el libre desarrollo de la sociedad toda.

Primero, basarse no sólo en los índices cuantitativos de la conducta del individuo, sino también en los índices cualitativos de su estado interno, vivencias, conciencia. Por ejemplo, los parámetros en los que se expresa la relación mutua entre la persona y la organización productiva (integración, satisfacción), aunque pueden ser expresados cuantitativamente, pese a todo, no pueden servir como expresión cuantitativa del estado deseado, planificado del individuo y su desarrollo. Porque no se puede afirmar que una más alta integración o satisfacción siempre sea mejor que una menos alta. Aquí es importante la estructura interna de estos parámetros, su contenido. Por lo mismo estas características dan no tanto la finalidad, como estado final, cuanto la *tendencia* de los procesos sociales incluida la dirección social.

Segundo, dirigir la atención fundamental a la creación de *condiciones* para la libre formación y satisfacción de las necesidades del individuo, el desarrollo de sus capacidades. La determinación concreta, la puntualización de estas condiciones necesarias es tarea de investigación que sólo puede ser realizada por medio de esfuerzos comunes de sociólogos y prácticos.

---

[7] Véase C. Marx y F. Engels. *Obras*, t. 46, parte I, pág. 476.

Capítulo V

VIAS DE PERFECCIONAMIENTO DE LA METODOLOGIA DE LA PLANIFICACION SOCIAL

El desarrollo de la planificación social supone el perfeccionamiento de sus premisas metodológicas. Esto se refiere no sólo al mejoramiento de los métodos que ya se poseen, sino también a la elaboración de nuevas direcciones de respaldo metodológico de la planificación social. El análisis realizado anteriormente permite esbozar algunas de estas direcciones.

1. HACIA LA ELABORACION DE UN SISTEMA INTEGRAL DE PLANIFICACION SOCIAL

Como ya se señaló, la planificación a escala de la sociedad toda en el País Soviético al mismo tiempo siempre fue social. La planificación integral del desarrollo social de los colectivos de producción surgida y difundida en el transcurso de las décadas últimas representa una nueva etapa en la profundización de la regulación planificada de los procesos sociales. Ahora esta regulación se realiza ya no sólo globalmente, «desde arriba», sino también «desde abajo» abarcando las células sociales fundamentales de la sociedad.

Pero en la estructura socioorganizativa de la sociedad además existen niveles «medios» (territoriales y ramales)

que también necesitan regulación análoga. Esta necesidad surge de la propia naturaleza de los objetos de dirección social concretos y de las tareas para elevar la dirigibilidad e intensificar los procesos socioeconómicos en toda la sociedad. A medida que la planificación social se propague a los niveles territorial y ramal se concluirá la creación de una estructura orgánica integral de la planificación social en la URSS.

Sin embargo, la construcción de tal sistema es un problema no sólo y no tanto organizativo cuanto de contenido, metodológico. Ella supone la elaboración e introducción de un sistema integral de índices de la planificación social a sus diferentes niveles. Esto significa no sólo complementar, digamos, los índices de los planes sociales de las empresas con los de ciudades o koljoses (índices de zonas agrícolas), sino su coordinación, lo que exigirá consabidos cambios en la estructura de índices de cada nivel.

Más adelante nos detendremos brevemente en el aspecto organizativo y de contenido del problema.

a) De los planes sociales de las empresas a los territoriales y ramales

Las características sociales de las comunidades territoriales y ramales están condicionadas por el desarrollo de la sociedad toda, se hallan en interacción, influyen (cada una a su manera) sobre los colectivos de producción y sufren influencia de éstos.

El desarrollo de la revolución científica y técnica conduce a modificaciones sustanciales también en la división territorial del trabajo, modificaciones que son particularmente importantes si se tiene en cuenta la gran extensión territorial de la URSS. En la estructura de la ocupación, la calificación y la productividad del trabajo de la población de una región concreta inciden diferencias de cultura, tradiciones, costumbres, etc., propias a distintos pueblos de un país multinacional. El conjunto de características sociales de la población de una región, que influyen sobre su preparación y capacidad de hecho para la actividad de determinado género y nivel, puede ser definida como potencial social de esa región.

En las condiciones de la revolución científica y técnica continúa procesándose la nivelación de los potenciales sociales de las diferentes regiones. La política económica del PCUS en cuanto a la distribución de las fuerzas productivas y al mejoramiento de las proporciones territoriales en la economía nacional consiste en potenciar el aprovechamiento de l s recursos naturales y acrecentar el potencial económico de los territorios orientales del país. Por cuanto en Siberia, Kazajstán y Asia Central existen recursos energéticos más baratos, en estos territorios preponderantemente se instalan las nuevas industrias de alto consumo energético. En el oriente del país se despliega la construcción gigante de la línea férrea Baikal-Amur, se crearán nuevos importantes centros culturales e industriales. Se realiza el programa integral de desarrollo intensivo de áreas agrícolas de la Zona de tierras no negras de la RSFSR.

La comunidad territorial no es simplemente el conjunto de determinado número de habitantes, de edificaciones residenciales y económicas, vías de transporte y nexos económicos. Es también un sistema social en el que se producen y desarrollan diversas relaciones sociales (de clase, laborales, demográficas, étnicas, ideológicas, políticas). El colectivo de producción actúa como subsistema de este sistema grande.

Existen varias formas fundamentales de comunidades territoriales: aldea, poblado, ciudad, distrito agrícola, regiones, territorios más extensos con división regional. Cada una de ellas posee su especificidad.

La ciudad se diferencia de la aldea no sólo por su tamaño, sino también por el carácter del medio que rodea al individuo (el medio artificial creado fundamentalmente por el propio hombre, y no el natural). Predomina el trabajo industrial, en la cultura, la dirección y otras ramas; el individuo tiene mucho mayor variedad de elección de formas de actividad laboral y de ocio y, en general, según palabras de V. I. Lenin, «las ciudades son centros de vida económica, política y espiritual del pueblo y los motores principales del progreso» [1].

Ambas formas de estas comunidades territoriales se integran en un sistema más amplio, regional. Aquí están

[1] V. I. Lenin. *Novísimos datos de los partidos en Alemania. Obras Completas*, 5ª ed. en ruso, t. 23, pág. 341.

representados de manera más completa las formas fundamentales de las relaciones sociales y de clase y distintas formas de diferenciación social en general; también se perfilan más claramente las relaciones étnicas y nacionales, en una palabra, éste es un objeto de dirección social aún más complejo.

Pero precisamente en lo que respecta a las comunidades territoriales, en particular ciudades y regiones, hasta ahora no existe una influencia planificada eficaz sobre su desarrollo social. De hecho sobre este desarrollo influyen no sólo los órganos territoriales de poder, sino también las numerosas células inferiores de la economía nacional (empresas, instituciones), ministerios ramales y departamentos. Cada una persigue fines y tareas propias, que no siempre concuerdan con los intereses de una comunidad territorial concreta. Como resultado, esto perjudica no sólo a la comunidad territorial en sí, sino también a las propias células de la economía nacional, a la sociedad toda.

Como señaló L. I. Brézhnev, «la envergadura de las obras del ferrocarril Baikal-Amur muestra con particular fuerza la necesidad de abordar correctamente todos los problemas de esta grandiosa construcción, de resolver las cuestiones del día no bajo el empuje de la afluencia espontánea de los acontecimientos, sino partiendo de conceptos precisos y científicamente argumentados sobre la perspectiva del desarrollo integral de esta vasta región. Así, ya dentro de poco tiempo, tendremos que determinar con exactitud qué recursos concretos de minerales, materia prima y de otra índole deben ser incorporados, en primer término, a la economía nacional. Hay que decidir dónde y en qué lugares resulta más ventajoso ubicar las ciudades y los poblados obreros»[2].

Si al planificar no se tiene en cuenta la acción de muchos factores en las comunidades territoriales, entonces también se reducen considerablemente las posibilidades de la planificación del desarrollo social de los colectivos de producción. Esto se manifiesta de la manera más clara en la baja eficacia de los esfuerzos para reducir la fluctuación de personal en muchas empresas. En esencia, este proceso espontáneo tiene como su fuente, en primer lugar, la comunidad terri-

[2] L. I. Brézhnev. *Por el camino de Lenin. Discursos y artículos*, t. 5, pág. 311.

torial y no cada empresa por separado como tal. Claro que las empresas poseen mayores posibilidades para reducir la fluctuación de personal. Pero, de todas formas, el problema de la fluctuación sigue existiendo para la empresa porque en mucho no depende de ella, sino del estado de cosas en la zona, ciudad, región, de los procesos que transcurren a nivel de la sociedad toda. Como señalan los investigadores, la eficacia do los planes de la empresa para mantener la mano de obra existente y atraer nueva por medio de la elevación de la remuneración, concesión de vivienda, de medidas educativas puede ser considerablomente reducida si en la ciudad transcurre, por ejemplo, una construcción intensiva de nuevas empresas que no tienen asegurada mano de obra suficiente a escala de la ciudad. El análisis de la situación respecto a la fluctuación de personal en las empresas de Tbilisi mostró que el trabajo para reducirla debía abarcar al mismo tiempo a distritos enteros de la ciudad, nudos industriales y regiones. Las medidas destinadas a eliminar las causas de la fluctuación de mano de obra en los límites de una empresa pueden constituir, en el mejor de los casos, sólo solución parcial del problema.

Del desarrollo de la ciudad y de la región depende el cumplimiento de un amplio sector de índices del desarrollo social del colectivo. Es evidente también su dependencia de la composición sociodemográfica, profesional y de calificación, de instrucción del colectivo de producción.

No por casualidad, precisamente allí donde empozaron antes la planificación social en las empresas, su necesidad se manifestó de la manera más aguda también a escala de las ciudades. Por primera vez en la práctica de la planificación socioeconómica integral se elaboró un plan para una zona tan vasta como Leningrado y su región. También en otras zonas del país empieza a acumularse la experiencia de la planificación social de ciudades y regiones.

Sobre la base de esta experiencia aparecen los primeros análisis de carácter metodológico. Es totalmente lógico que en la primera etapa se manifestasen diferentes enfoques para resolver los problemas metodológicos. Unos veían el fin de la planificación social de la ciudad en la creación de condiciones óptimas para la reproducción demográfica y social de su población, concretando este fin según direcciones tales como el acercamiento de las capas de la población urbana según el carácter del trabajo y posibilidades de promoción

social, desarrollo de principios democráticos en la dirección y perfeccionamiento de la organización social de la ciudad, acercamiento de las mismas capas según el consumo de valores materiales y espirituales. Otros estimaban que el fin de la planificación del desarrollo social de la ciudad consistía en el desarrollo multifacético de la personalidad del ciudadano sobre la base de la utilización máxima de todas las posibilidades de la ciudad, desarrollo de su economía y su cultura. Los terceros veían la superación de la heterogeneidad social de la sociedad y la formación del hombre nuevo como fines de perspectivas y consideraban que el fin inmediato de la planificación social en la comunidad territorial era la optimización de esta esfera de actividad vital con objeto de crear condiciones igualmente favorables para los diferentes grupos de la población [3].

El trabajo intensivo realizado en diferentes centros de investigación permitió conformar principios metodológicos únicos de planificación del desarrollo social de ciudades y otras comunidades territoriales [4]. La aplicación de esta metodología posibilitará coordinar más estrechamente los planes de desarrollo social de empresas y ciudades y, por esto, elevar el nivel de eficacia del desarrollo social en su conjunto.

Otra forma de la planificación social de nivel medio es *la ramal.* Hasta el momento presente se definieron tres tendencias fundamentales de trabajo de ministerios y departamentos ramales en el campo de la planificación social. La primera dirección es la ayuda al desarrollo de los servicios sociológicos directamente en las empresas y, en particular, en las agrupaciones que cuentan con miles y decenas de miles de trabajadores. Muchos ministerios industriales organizan con regularidad, como norma una vez al año, seminarios o escuelas de intercambio de experiencias y superación de los dirigentes de agrupaciones y empresas, sociólogos fabriles y otros especialistas ramales responsables de la planificación social.

---

[3] Véase, por ejemplo, O. I. Shkaratán. *La planificación social y la ciudad* en la recopilación *Planificación del desarrollo social de las ciudades.* Moscú, 1973; N. A. Aítov. *Problemas de la planificación del desarrollo social de las ciudades* en la recopilación *Problemas de la planificación social.* Perm, 1974.

[4] Véase *Planificación de perspectivas del desarrollo económico y social de la ciudad.* Moscú, 1977.

La segunda dirección es el respaldo metodológico de la planificación social ramal. La metodología tipo del CCSS mencionada es, por su carácter, interramal y, lógicamente, no puede tener en cuenta la especificidad de los diferentes tipos de industrias. Tener en cuenta esta especificidad es, justamente, tarea de las organizaciones ramales.

Sin embargo, el trabajo de planificación social en la rama no puede limitarse sólo a estas dos direcciones. Como su continuación y culminación lógica se esbozó una tercera dirección: la elaboración de un plan de desarrollo social para toda la rama. La necesidad de este plan está condicionada no sólo porque existen no pocos aspectos del desarrollo social de los colectivos de producción que exigen esfuerzos coordinados de empresa y rama, sino también por las necesidades propias de la rama como sistema relativamente integral de estructuras técnico-productivas, socioeconómicas y organizativas de dirección. Papel no pequeño en el funcionamiento de este sistema juegan sus características sociales, ligadas entre sí y también con otras características suyas (técnicas, económicas, de dirección).

El problema de la rama como objeto de planificación social casi no se analizó en la literatura soviética. Sin pretender a la definición de rama como sistema social nos limitaremos a mencionar los aspectos de ella que, en nuestra opinión, son los más sustanciales para los fines de la planificación social:

— la rama es el conjunto de grupos socioprofesionales ocupados en determinada esfera del trabajo social. En cada rama existe una (o varias) profesión predominante que es columna vertebral de la estructura socioprofesional ramal, lo que hace a este estructura relativamente integral, mientras que la rama misma actúa como responsable por el «destino» de un grupo socioprofesional concreto en la sociedad toda;

— la rama es el sistema jerarquizado de determinado conjunto de organizaciones laborales que cumplen funciones interrelacionadas en el marco de una forma de división del trabajo social y, al mismo tiempo, poseen considerable independencia económico y jurídica. Ya la sola gran cantidad de estas organizaciones (colectivos laborales) plantea la tarea de la dirección coordinada de su desarrollo, incluido el social. La tarea se complica porque la rama incluye tipos sustancialmente distintos de colectivos laborales: organiza-

ciones productivas (básicas y no básicas), de investigación científica y de diseño, administrativas y de dirección (aparatos de ministerios, departamentos, etc.) y algunos otros. Los colectivos laborales de la rama se diferencia por su número, según su ubicación en zonas económico-geográficas e histórico-culturales, por las fases de su desarrollo (en formación, establecidos, en reorganización, etc.) y otros parámetros;

— es un sistema de grupos socioprofesionales y colectivos laborales dirigido desde un centro único y que funciona conforme a mecanismos económicos y exigencias organizativas comunes para todos ellos;

— los trabajadores de la rama tienen algunas condiciones de trabajo, intereses y normas de conducta comunes. No sólo para la empresa, sino también para toda la rama son sustanciales los problemas de la actitud de los trabajadores respecto a esta modalidad concreta de trabajo social, la adopción por ellos de normas y valores propios para la esfera concreta de división social del trabajo, la fluctuación interna y externa de personal (dentro y fuera de la rama).

Esto ya permite ver en la rama el objeto no sólo de planificación técnico-económica, sino también de planificación social. La última, como también otras formas de planificación, puede y debe cumplir, sobre todo, funciones normativas reguladoras. Las fundamentales son: determinar las principales tareas sociales cuya solución contribuya a acelerar el crecimiento de la producción y elevar el nivel de vida material y espiritual de los trabajadores de la rama; formar normativos (índices) generalizados del desarrollo social de los colectivos laborales y elaborar medidas de mayor importancia que garanticen la solución de las principales tareas sociales de la rama.

Gracias a estas funciones suyas el plan social de la rama concede la posibilidad para una comparación más objetiva del nivel de desarrollo social de los diferentes colectivos laborales, para valorar su actividad en el cumplimiento de los planes sociales. Al mismo tiempo se crean condiciones más favorables para el desarrollo de la emulación entre los colectivos laborales de la rama por el cumplimiento y sobrecumplimiento de los planes sociales.

En definitiva la planificación social a escala ramal contribuirá a una más profunda comprensión de la comunidad de intereses de todos los trabajadores de la rama, a intensi-

ficar su desarrollo social y, por lo mismo, su desarrollo económico-productivo.

Por ahora aún no existe experiencia algo considerable de planificación social ramal. La cuestión se frenó sustancialmente por la ausencia de la correspondiente metodología. La preparación de recomendaciones metodológicas para elaborar el plan de desarrollo social de la rama es tarea de primer orden en el momento actual, de cuya solución depende mucho el ritmo y nivel de desarrollo de la planificación social en la industria.

En nuestra opinión al preparar esta metodología hay que tener en cuenta los siguientes tipos fundamentales de índices sociales:

— índices generales que reflejan las tareas sociales fundamentales de la rama para el período planificado, tareas que se determinan por el lugar de la rama en el sistema de la economía nacional en su conjunto. Particular importancia tienen los índices significativos para todos los niveles de la estructura organizativa de la dirección de la rama (desde el ministerio hasta la empresa, tales como modificación del contenido y las condiciones de trabajo, perfeccionamiento de la estructura profesional y de calificación de los trabajadores, elevación de los ingresos y mejoramiento de las condiciones de vivienda, educación comunista de los trabajadores);

— índices específicos que actúan de la manera más clara a nivel de dirección de toda la rama. Aquí se incluyen los problemas del movimiento de la mano de obra de la rama, en particular la selección, colocación y comprobación de capacidad profesional de los dirigentes y personal técnico; los problemas de la creación de nuevas empresas y organizaciones lo que exige solucionar un conjunto específico de problemas de elaboración de los aspectos sociales de la creación de nuevos colectivos laborales (proyección social);

— índices diferenciados que reflejan la existencia en la rama de tipos de colectivos laborales sustancialmente diferentes: productivos, de investigación científica, etc. Esta diferenciación permite tener en cuenta las particularidades del desarrollo social de los diferentes tipos de colectivos, formar de manera más fundamentada las normas sociales para cada una de estos tipos y los criterios de valoración del desarrollo social de cada colectivo.

Estos son algunos de los aspectos de la planificación social territorial y ramal. Salta a la vista el notorio atraso de sus niveles medios, en particular del ramal, respecto al superior (la sociedad toda) y al nivel base. Es evidente la necesidad de respaldar metodológicamente y generalizar la planificación territorial y ramal lo que permitirá transformar la planificación social en un sistema integral que abarque todos sus niveles fundamentales.

Esto también supone elaborar un sistema integral de índices de planificación social.

b) Acerca del sistema de índices de la planificación social

Como ya vimos, el enfoque de sistemas penetra cada vez más ampliamente en la teoría y la práctica de la dirección. Su aplicación a la planificación social también aparece como muy fructífera, estimulante del desarrollo de los propios fundamentos teórico-metodológicos, elevación general del nivel de este nuevo método de dirección. En el terreno de la dirección, el enfoque de sistemas se manifiesta directamente, en primer término, en la construcción de los índices de los planes sociales no en forma de su simple enumeración, sino como sistema total que posee determinadas cualidades integrativas y sistémicas.

Entre estas cualidades están: la presencia de una clara orientación funcional y los criterios correspondientes que en cada nivel de planificación se diferencian en más concretos, es decir, en fines y criterios de nivel inferior y se integran en los fines y criterios de nivel superior; el mismo principio de diferenciación e integración es la base de todos los índices; la interrelación interna de todos los índices garantizada por la existencia de índices generales que reflejan de la manera más adecuada la orientación funcional del plan y la modificación proporcional de todos los tipos de índices; la elaboración de índices que caracterizan el desarrollo del propio sujeto de dirección y garantizan la permanente adecuación de los medios de dirección del objeto de ésta en desarrollo, etc.

El carácter de los fines y criterios fundamentales de la planificación social la determina el hecho de que en el socialismo pasa a primer plano la cuestión de la eficacia *socioeco-*

nómica de la producción social, a escala de cada país por separado y de la comunidad socialista en su conjunto. La teoría de la eficacia socioeconómica parte de dos momentos cardinales: a) la elevación de la eficacia de la producción se concibe como fundamento, condición principal para solucionar todos los problemas que plantea el socialismo desarrollado; b) la eficacia no puede limitarse a un marco económico estrecho como el ahorro de gastos en la economía nacional y, mucho menos, la eficacia de la autogestión financiera a nivel de las empresas, sino que debe incluir obligatoriamente los aspectos sociales. La conjugación de los aspectos sociales y directamente económicos es una condición imprescindible para determinar la eficacia y sus criterios en el socialismo. Factores sociales tales como, por ejemplo, las condiciones de trabajo, su atractivo, saneamiento del medio ambiente sirven también como factores del crecimiento de la productividad del trabajo, es decir, de ahorro de gastos por la unidad del resultado útil.

En consecuencia, el problema está en que este carácter general de criterios globales del socialismo desarrollado se concrete correctamente en cada nivel de la planificación social. Como intentamos mostrar antes, aplicado al colectivo de producción el fin tiene carácter integral e incluye parámetros económicos y sociales propiamente dichos del desarrollo del colectivo.

El análisis del objeto de la planificación social como elemento de un sistema más amplio exige garantizar la relación recíproca del sistema de índices del objeto dado y de ese sistema más amplio en el que se halla inserto. Esto no siempre es fácil de realizar. La especificidad del colectivo de producción consiste en que sus características sociales llevan simultáneamente la impronta de dos sistemas más amplios (ramal y regional) que forman como un eje de coordenadas en cuyo cruce encontramos el colectivo laboral concreto. En consecuencia, el enfoque sistémico para determinar los índices del plan de desarrollo social del colectivo supone como punto de partida la puesta de manifiesto de los parámetros de desarrollo social de la rama y de la región (ciudad) que de la manera más sustancial influirán sobre el desarrollo del colectivo concreto. Debido a que los planes sociales vigentes de las empresas se confeccionaron prácticamente en ausencia de los respectivos planes ramales y regionales en ellos predominó la orientación al desarrollo de cada colec-

tivo concreto por separado. Pero en lo sucesivo, y a medida que se difunda la planificación social de ciudades y ramas, se manifestará cada vez más la limitación de tal enfoque.

Cualquier elemento del sistema social recibe la influencia de este sistema e inversamente. Por esto en el plan social del colectivo de producción es necesario reflejar la influencia de la rama y la región sobre el colectivo y la influencia de éste sobre el cumplimiento del programa de producción a nivel de rama y la región, el papel del colectivo en la modificación de su estructura socioprofesional, etc. También es importante esbozar medidas activas para proteger el medio ambiente. Algunas empresas incluyeron en sus planes sociales para el décimo quinquenio un apartado especial: *Protección del medio ambiente.*

En las condiciones de elaboración del plan de perspectivas de desarrollo de la economía nacional y cultura de la URSS hasta 1990 también se amplían los horizontes de la planificación social. Los índices del plan social para el quinquenio es necesario analizarlos no sólo como continuación, desarrollo de los índices alcanzados en el quinquenio precedente, sino también como premisa de los cambios que se esbozan para los años próximos.

La exigencia esencial del enfoque de sistemas consiste en que todos los índices del plan estén coordinados internamente, es decir, que tras su cantidad no se pierda la totalidad del objeto de la planificación. Como vimos, la práctica de la planificación social está lejos de conformar esta exigencia.

La mayoría de los planes sociales de las empresas constan de apartados en cada uno de los cuales figuran sus grupos específicos y categorías de trabajadores y la ligazón entre ellos se observa sólo fragmentariamente. En nuestra opinión, la integridad metodológica de los planes sociales estaría suficientemente garantizada y crecería su valor práctico si como parámetros generales del plan, conforme a su orientación funcional, se destacasen los elementos fundamentales de la estructura social del objeto de la planificación: los grupos socioprofesionales y sociodemográficos. En general, ellos se caracterizan sólo en el primer apartado del plan dedicado especialmente a la modificación de la estructura social de la colectividad. Pero esto es claramente insuficiente. Lo importante es señalar la ligazón de estos elementos estructurales con todo el complejo de factores de desarrollo

del colectivo laboral: con las modificaciones de las condiciones de trabajo, perfeccionamiento de su remuneración, etc. Esto permitiría refractar todos los índices a través del prisma de los grupos sociales fundamentales y, de este modo, poner de manifiesto los problemas más importantes del desarrollo social del colectivo y esbozar las medidas necesarias para su solución. Este enfoque también garantizaría una más estrecha relación recíproca entre el plan social de la empresa y los planes sociales territoriales y ramales.

Claro que la realización de esto está ligada a determinadas dificultades. Pero también existe cierta experiencia para superarlas. Por ejemplo, la metodología de Perm y la ramal para las empresas de extracción de petróleo realizan este principio en determinada medida.

Otro aspecto de coordinación de los índices es garantizar el desarrollo multifacético del objeto de la planificación. Esta exigencia se manifiesta directamente en la modificación proporcional de los índices del objeto. Realizar esta exigencia es muy complejo porque los factores sociales son extraordinariamente variables y no todos pueden ser expresados en índices precisos. Pero de todas formas la tarea de determinar la proporción en la modificación correlativa de las estructuras fundamentales y los elementos del colectivo de producción se plantea como una de las centrales.

A nivel del colectivo de producción es posible distinguir tres tipos fundamentales de las proporciones necesarias:

— la proporción entre los índices sociales del colectivo y su medio social (ciudad, región, rama);

— la proporción entre los índices sociales del colectivo y los parámetros técnico-productivos de una empresa concreta;

— la proporción entre los índices de diferentes subsistemas en el propio colectivo de producción: entre los índices económicos y los de la organización social del colectivo, entre los de su organización social y sociopolítica, entre los de la actividad de los órganos de dirección y los órganos de autogestión del colectivo, etc. Se entiende que en cada caso deben determinarse índices correlativos y no cualesquiera de ellos. Una tarea particularmente difícil es elaborar normativos de estas proporciones.

El problema de los normativos en la planificación social figura entre los que han sido menos estudiados. Sin embargo,

la planificación no puede cumplir sus funciones reguladoras sin los correspondientes normativos como elementos de referencia objetivos al valorar los niveles de desarrollo social de los colectivos laborales que se poseen, al igual que las modificaciones planificadas de este nivel. En particular crecen las posibilidades y la necesidad de su utilización a medida que la planificación social se propaga a regiones y ramas.

En la planificación social los normativos poseen una considerable especificidad que dificulta ponerlos de manifiesto y utilizar. El análisis realizado más arriba de los planes sociales mostró que muchas empresas esbozaron aproximadamente un ritmo igual de elevación del nivel de instrucción de sus trabajadores. Sin embargo, las empresas se diferencian considerablemente según el nivel de instrucción existente en ellas, la proporción de obreros con instrucción media completa en las diferentes empresas varía del 7 al 30%, del personal técnico con instrucción superior del 20 al 59%. En consecuencia, es necesario valorar de distinta manera también las modificaciones esbozadas. Pero ¿cómo guiarse al hacer esta valoración?

Aquí es donde deben jugar su papel los normativos de la planificación social o normativos sociales. En nuestra opinión, el normativo social es un intervalo de valores de un parámetro social concreto, o de correlación de varios parámetros del objeto de la planificación social, en cuyos límites el objeto dado tiene posibilidad de cumplir exitosamente sus funciones respecto a un sistema más amplio que directamente incluye como su elemento al objeto dado. En consecuencia, en los normativos tienen expresión cuantitativa las cualidades sistémicas del objeto de planificación social.

En la economía se aplican tres métodos fundamentales de normación: experimental, que se basa en las condiciones formadas en el período precedente y su valoración individual por el objeto de normación; experimental estadístico, que también se fundamenta en las condiciones formadas en el pasado pero con la particularidad de que se tiene en cuenta su valoración no individual, sino colectiva (estadística), proporcionada por varios objetos de la normación; de cálculo analítico, que se basa en el análisis del trabajo de los vanguardistas y de la puesta de manifiesto de las mejores condiciones. Este método es el más progresista.

Métodos análogos pueden aplicarse también al determinar los normativos en la planificación social. Si, por ejemplo, el colectivo de la empresa elabora un plan social, teniendo en cuenta las condiciones del desarrollo social formadas sólo en esa empresa concreta y basándose sólo en la valoración propia de estas condiciones, aplica, en esencia, el método experimental de determinación de los normativos sociales. Si el plan social se confecciona a nivel ramal o regional y se calculan valores estadísticos medios de los parámetros sociales de numerosas empresas que entran en la rama o región, partiendo de las condiciones sociales formadas en el pasado en estas empresas, esto significa la determinación experimental estadística de los normativos sociales para las empresas. Si se analiza la actividad de los colectivos de vanguardia en el aspecto social y se ponen de manifiesto los mejores parámetros de desarrollo social de las empresas en la rama o región, es posible considerar esto como aplicación del método de cálculo analítico de los normativos sociales para los colectivos laborales.

En este aspecto ya se ha acumulado alguna experiencia.

Debido a que hasta ahora la planificación social en las empresas se realizaba sin planes de desarrollo social ramales y regionales, en este trabajo predominaban los métodos experimentales de determinación de los correspondientes normativos. Claro que, al mismo tiempo, se aplicaban elementos de los métodos experimental estadístico y de cálculo analítico, en particular, al elaborar los planes de los colectivos de vanguardia en el aspecto social, con el concurso activo de los hombres de ciencia y otros especialistas calificados que tenían en cuenta el estado de cosas en otras empresas de la rama, la región, el país. Pero, en general, sólo a medida que se difunde la planificación social a nivel regional y ramal se crea la posibilidad de sustituir los métodos experimentales de determinación de los normativos sociales por métodos más progresistas (experimental estadístico y de cálculo analítico).

En la planificación social regional y ramal es importante no limitarse a elaborar índices medios que puedan servir como normativos para la mayoría de los colectivos laborales, pero no para los de vanguardia. Para éstos es necesario crear otros normativos, los de cálculo analítico. En consecuencia, en los planes sociales regionales y ramales los normativos pueden expresarse en forma de cierto intervalo de va-

lores del experimental estadístico (nivel inferior) hasta el de cálculo analítico (nivel superior). Se entiende que es un trabajo complejo, creador, el de determinar los normativos de cálculos analíticos, trabajo que la rama y la región pueden cumplir con éxito sólo en estrecha cooperación con los representantes de los mejores colectivos y hombres de ciencia para quienes la participación en este trabajo se transforma en una de las esferas más importantes para aplicar sus fuerzas creadoras.

Aún hay otra circunstancia sustancial. El colectivo laboral pertenece a dos sistemas diferentes al mismo tiempo (ramal y regional), por lo cual en cada uno de ellos los valores concretos de los normativos sociales pueden resultar diferentes. Como consecuencia, en lo que respecta al colectivo laboral se formarán al mismo tiempo dos tipos de normativos (ramales y regionales). Esta dualidad es posible superarla por la vía de formar un «normativo óptimo» (un intervalo de valores del parámetro social —o correlación de varios parámetros — en lo límites del cual el colectivo cumplirá exitosamente sus funciones respecto a la rama y la región. Está claro que para cada período del plan variarán los valores de todos los normativos.

Otra exigencia del enfoque de sistemas está ligada a la necesidad de incluir en el plan social índices que caractericen el desarrollo no sólo del objeto dirigido, sino también del sujeto de dirección. Una serie de estos índices existen en los planes sociales de las empresas, reflejando la participación de los trabajadores en la dirección, algunos aspectos del trabajo del personal técnico y empleados. Pero con la particularidad de que quedan de lado los aspectos sociales del perfeccionamiento de la estructura organizativa propiamente dicha de la dirección, la elevación de la eficacia del trabajo dirigente. El Estado soviético y el partido dedican permanente atención a estos problemas, subrayando que el perfeccionamiento de la dirección no es una campaña a corto plazo, sino un proceso constante que garantiza la solución de nuevas y nuevas tareas.

Estos son algunos problemas del perfeccionamiento de la metodología de la planificación social cuya solución es necesaria al edificar un sistema integral de la misma. Al mismo tiempo está claro que en la nueva etapa de su desarrollo se elevará el papel de las investigaciones sociológicas concretas.

2. ELEVACION DEL PAPEL DE LAS INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS EN LA PLANIFICACION SOCIAL

Las investigaciones sociológicas cumplen diversas funciones en la planificación social. Particular importancia entre ellas tienen las dos siguientes: a) determinación de las tendencias generales de desarrollo de cada tipo de objeto de dirección social, revelación durante la marcha de este desarrollo de nuevos problemas sociales y elaboración de modos principales para resolverlos; b) obtención de la información social necesaria para confeccionar planes de desarrollo social de objetos concretos, elaboración de recomendaciones prácticas para perfeccionar las relaciones y procesos sociales propios de los objetos dados.

Las investigaciones fundamentales son las que están llamadas básicamente a cumplir la primera función y las aplicadas, la segunda. Se entiende que esta delimitación es relativa y que en la práctica las investigaciones fundamentales cumplen una serie de tareas aplicadas, así como las investigaciones aplicadas, realizadas a alto nivel, pueden en ciertos aspectos transformarse en investigaciones fundamentales.

Detengámonos en los más importantes aspectos, según nuestro punto de vista, de cada una de estas funciones.

a) Estrategia de la investigación sociológica innovadora

Aún hasta hace poco se entendían como innovaciones casi exclusivamente las de carácter técnico y tecnológico. Ahora podemos con absoluta legitimidad hablar también de las innovaciones organizativas, es decir, de las modificaciones coherentes y significativas de la estructura organizativa de la dirección. Entre las últimas es lógico incluir también las modificaciones de los parámetros sociales del objeto, al igual que los métodos de dirección social.

La planificación social incluye la introducción armónica de cambios sociales en los objetos de dirección. Como muestra el análisis de los planes sociales de agrupaciones y empresas, la mayoría de ellos están orientados a formas y métodos tradicionales de cambios sociales. La práctica de la pla-

nificación social demuestra la creciente insuficiencia de estos cambios para lograr el nivel exigido por la sociedad socialista desarrollada en eficacia productiva y ritmo de desarrollo social de los colectivos. De manera cada vez más aguda se plantea el problema de intensificar en forma coherente los procesos sociales.

Esto carga sobre los sociólogos una nueva tarea de alto grado de responsabilidad: no sólo describir el estado actual de los objetos sociales, no limitarse al pronóstico general de su futuro y la elaboración de recomendaciones prácticas aisladas como «producto necesario» de investigaciones, sino elaborar ex profeso un sistema de nuevos medios y métodos sociales que permitan influir oportunamente y con precisión sobre los objetos de la planificación social como un todo y garantizar la intensificación de su desarrollo. Para esto es necesario elaborar una estrategia de investigación sociológica innovadora, una investigación tal que esté conscientemente orientada a fundamentar y crear nuevos medios y métodos de dirección social.

En el campo visual de las nuevas tareas mantiene su importancia el poner de manifiesto los problemas sociales existentes y describir los mecanismos de su desarrollo, pero no como objetivo final, sino sólo como etapa inicial de la investigación. Deviene fin estratégico la elaboración de métodos científicamente fundamentados de superar las contradicciones, resolverlas de manera óptima. La investigación sociológica orientada de esta manera actúa como método científico de análisis del objeto existente, de construcción de modos de su modificación y verificación experimental.

La investigación sociológica innovadora por su carácter está cercana a la investigación experimental. Sin embargo, su fin no es simplemente poner de manifiesto los nexos de causalidad en el objeto, sino elaborar, sobre la base del conocimiento de estos nexos, determinados nuevos métodos de dirección más eficaz del objeto social. En este sentido la investigación innovadora está más cerca de todo al «experimento creador». Pero de este tipo de investigación se diferencia también por la presencia de una orientación a analizar a fondo los procesos que realmente se registran en el objeto, a poner de manifiesto las contradicciones propias del objeto. La investigación innovadora se orienta a resolver a un mismo tiempo problemas de conocimiento y dirección. Analizaremos de manera más concreta el carácter

de este tipo de investigación aplicada a la organización industrial.

El problema de partida de la investigación innovadora de la organización es la correlación entre los factores sociales planificados y no planificados. Como se mostró en el capítulo tercero, en la organización industrial existen no sólo factores determinados por ella misma como sistema integral, sino también factores que surgen espontáneamente. Mientras los factores de la primera clase en su mayoría son planificados desde el principio, muchos factores de la segunda surgen al principio en la organización como débilmente controlables o absolutamente incontrolables, es decir, como espontáneos. Pueden ser concordantes entre sí, pero frecuentemente son discordantes, se contradicen unos a otros. En el primer caso, la organización alcanza alta efectividad y, en el segundo, su eficacia puede disminuir considerablemente. Del grado de concordancia de los factores depende sustancialmente la actitud de los obreros hacia el trabajo, la productividad, la fluctuación de personal y otros índices de la empresa.

La particularidad de los factores espontáneos consiste no en su complejidad como objetos de dirección, pese a que es suficientemente grande, sino en la especificidad de la naturaleza de los mecanismos que los regulan. El conocimiento de estos mecanismos permite elaborar métodos de influencia consciente sobre los factores espontáneos que asegura su coordinación con los factores planificados, transformarlos en parcialmente dirigidos y, en una serie de casos, en planificados en el marco de la organización. De aquí surge el propósito de la investigación innovadora: estudiar los mecanismos de acción de los factores planificados y los espontáneos y elaborar métodos de suficiente coordinación de los segundos con los primeros.

El objeto fundamental de la investigación innovadora son los procesos sociales y sus mecanismos. En la organización los factores no actúan por sí mismos, sino que están recíprocamente relacionados. Un mismo factor actúa en un aspecto como causa y en otro como efecto. Por esto la orientación al estudio de los factores como tales condena la investigación a una eficacia práctica parcial y baja, porque es difícil utilizar las recomendaciones propuestas debido a que la elevación deseada de unos factores con frecuencia conduce a la no deseada degradación de otros.

La interrelación real de diferentes factores se realiza en los procesos que transcurren en la organización. El problema de los procesos es uno de los más difíciles para el análisis teórico de cualquier sistema y mucho más para su estudio empírico y medición cuantitativa. Es posible aproximarse a su comprensión sólo a través del análisis de las características cualitativas de los procesos en general y de los procesos sociales en la organización industrial en particular.

En el tercer capítulo se dio la característica general de estos procesos y su clasificación. En esencia en cada uno están insertas no pocas reservas no utilizadas para acelerar el desarrollo social del colectivo de producción en la dirección deseada. La tarea consiste en saber poner de manifiesto estas reservas, descubrir e introducir métodos de su utilización suficientemente eficaz. A la solución de este problema debe contribuir precisamente esa investigación sociológica que denominamos innovadora.

Es posible distinguir dos grupos de componentes fundamentales de esta investigación: a) proposiciones de modificación que incluyen las objetivas (procesos sociales en la organización y los problemas surgidos sobre su base) y las subjetivas (análisis teórico del objeto de investigación sobre la base de la aclaración del problema y las hipótesis acerca de los modos de resolver el problema); b) componentes de la modificación real del objeto social: fines de la modificación en conformidad con las hipótesis y factores realmente existentes en la organización, a los que es posible y necesario utilizar para su modificación en consonancia con los fines, así como procedimientos concretos de utilización de estos factores y, finalmente, el efecto de la realización de estos procedimientos o de su aplicación.

Si se correlacionan las variedades de los procesos sociales en la organización (objeto fundamental de la investigación) con los restantes componentes de la investigación enumerados, obtendremos la matriz de los componentes fundamentales de la investigación sociológica innovadora (véase la tabla 11). De esta matriz no es difícil sacar en conclusión que, como resultado del análisis de todo el conjunto de procesos sociales fundamentales en la organización y guiándose por la estrategia de la investigación innovadora, es posible edificar un sistema integral de procedimientos y métodos sociales y sociopsicológicos que garanticen la modifica-

ción sistémica consciente de la organización. En nuestra opinión, esto debe constituir en el próximo período la tarea principal de las investigaciones sociológicas fundamentales de las organizaciones de producción. La solución de esta tarea constituiría invalorable ayuda a la práctica de la planificación social y la dirección del desarrollo de los colectivos de producción.

Tabla 11

Procesos	Proposiciones de la modificación			Componentes de la modificación			
	Problemas	Objeto	Hipótesis	Fines	Factores	Procedimientos	Efecto de aplicación
1. Laborales							
2. Asimilación de valores							
3. Adopción de normas							
4. Adaptación							
5. Decisión							
6. Estímulo							
7. Información							
8. Dirección — liderazgo							
9. Cohesión — conflicto							
10. Movilidad — estabilidad							
11. Equilibrio — desequilibrio entre la organización y el medio							
12. Progreso — regresión de la organización							

Lo dicho permite concluir que la investigación innovadora no sólo por sus fines, sino también por su estructura, se diferencia sustancialmente de la investigación descriptiva. Esta diferencia se manifiesta también en las etapas o fases de su realización.

Las etapas fundamentales de la investigación innovadora, según su lógica interna, resultan cercanas a las etapas del proceso de toma de decisiones.

Por lo común se distinguen cinco etapas principales de toma de decisiones: puesta de manifiesto de defectos (problema); diagnóstico de la situación problemática; formulación del problema de toma de decisión; determinación de alternativas, elección de la mejor solución; realización de la decisión adoptada.

En la investigación sociológica orientada a modificar el objeto es posible distinguir seis etapas fundamentales. Las proposiciones de la investigación concreta, como de cualquier otro tipo, son la existencia del objeto analizado, el conocimiento original acerca de él y el sujeto analizador con sus orientaciones axiológicas socialmente condicionadas.

La primera etapa es determinar el objeto de investigación. Implica: poner de manifiesto el problema o la contradicción en el objeto; formar el objeto propiamente dicho de la investigación o describir inicialmente en términos operacionales los aspectos del objeto que son necesarios y suficientes para el análisis del problema que contiene; enunciar hipótesis, incluyendo las referentes a las vías fundamentales de solución del problema.

La segunda etapa es la investigación empírica del objeto y el análisis de su estado. Con ella se relaciona: elaborar métodos para obtener datos empíricos, la propia obtención de estos datos (trabajos en el terreno), análisis de los datos, descripción teórica del estado del objeto en el plano del problema investigado.

La tercera etapa es la descripción teórica de los mecanismos de modificación consciente del objeto. Aquí los momentos más sustanciales son: enunciar los fines de la modificación del objeto conforme a los de un sistema más amplio del que forma parte, en definitiva, de la sociedad; determinar los factores medios de modificación del objeto realmente existentes; construir nuevas técnicas racionales de esta modificación.

La cuarta etapa es el experimento sobre el modelo. La necesidad de esta etapa está condicionada no sólo por la alta complejidad de los objetos sociales, sino también por lo indeseable de experimentos reales con ellos sin una verificación multilateral previa de los medios propuestos.

El moderno aparato matemático y la técnica de computación permiten construir modelos bastante complejos de los

sistemas en desarrollo que incluyen no sólo componentes técnicos, sino también humanos. Con una descripción cualitativa correcta de los elementos estructurales del sistema organizativo y los nexos dinámicos entre ellos, lo que se logra como resultado de las tres primeras etapas de investigación, es posible construir modelos matemáticos bastante adecuados a sus características. Por esto mismo se abren amplias posibilidades para probar, por medio de computadoras, las diferentes técnicas de influencia sobre el modelo artifical del sistema organizativo, modelo completado con las características de alguna agrupación real especialmente elegida, y determinar previamente el grado de eficacia, de optimación de estas técnicas.

Esta etapa incluye: simulación del objeto (objeto de investigación y modificación); simulación de las propias modificaciones del objeto; experimentos propiamente dichos sobre el modelo (serie de experimentos, cada uno de los cuales consta de determinado número de sesiones de trabajo de computadoras electrónicas, que corresponden al intervalo concreto de tiempo de la vida del objeto); elección de la técnica óptima de modificación del objeto.

La quinta etapa es la del experimento real o natural. Por más calificadamente que se haya construido el modelo, seguirá siendo modelo sólo en algo parecido a la realidad, pero no objeto real. Los experimentos realizados sobre el modelo tampoco dan total seguridad acerca del éxito de las técnicas ideadas de modificación del objeto cuando se las aplica al propio objeto. Para obtener esta seguridad es necesario el experimento por lo menos sobre un objeto real suficientemente representativo para su clase respectiva. Sólo este género de práctica actúa como criterio de verdad de las representaciones teóricas y de los propios experimentos sobre el modelo.

Esta etapa incluye: elaboración de una metodología de experimento real; realización propiamente dicha del experimento sobre el objeto real; análisis de los resultados del experimento.

La sexta etapa es la síntesis teórica y aplicada de los resultados de la investigación. Aquí se incluye: la sistematización del conocimiento verificado acerca del estado de partida y modificado del objeto, acerca de los mecanismos y las técnicas de transformación consciente del objeto de su primer estado al segundo; elaboración de un sistema de mé-

todos llevados hasta el señalamiento de procedimientos exactos de acción de los ejecutores y que permitan realizar modificaciones análogas en otros objetos del mismo tipo (iterar las modificaciones).

Los resultados de la investigación «multietapas», caracterizada más arriba, confirmados por el experimento real, pueden considerarse un conocimiento acerca del objeto social lo suficientemente fundamentado y prácticamente aplicable. Los métodos elaborados sobre su base son dignos de ser iterados o extendidos a otros objetos parecidos.

De tal manera, la investigación innovadora es muy compleja por sus fines y estructura. Su carácter exige ampliar el arsenal de medios metodológicos, en particular una utilización más compleja del análisis sistemático, de los métodos de simulación matemática y experimentación. Pero esto de ninguna manera empequeñece la importancia de los métodos sociológicos y sociopsicológicos tradicionales. De la misma forma, el crecimiento del papel de la simulación y experimentación, basada en tipos específicos de información y modos particulares de su utilización, en absoluto significa la reducción del papel de la información tradicional obtenida por los sociólogos que es necesaria para describir el estado real del objeto y sus problemas propios. Por el contrario, esta información se hace aún más necesaria y crecen las exigencias respecto a sus características cualitativas y cuantitativas.

Debido a la importancia particular que para la planificación social tiene la base informativa que se obtiene con ayuda de investigaciones sociológicas, detengámonos especialmente en esta cuestión.

b) Tipos de la información social obtenida con ayuda de investigaciones sociológicas

El éxito de la planificación social en la empresa depende de manera decisiva de la exactitud y multilateralidad de la información en la que se basa. Por esto la obtención oportuna de información adecuada acerca del estado de los procesos sociales que son objeto de planificación es condición indispensable para su realización.

Todos los procesos sociales en la empresa están ligados de la forma más estrecha con los procesos inter e intrapersonales. Esto significa que poseen naturaleza compleja, transcurren como en dos niveles, siempre tienen dos aspectos inseparables.

El primero es objetivo, consistente en la modificación de las características objetivas de la organización social de la empresa, modificación de parámetros tales de su estructura social, condiciones y organización del trabajo, sistema de retribución como, por ejemplo, nivel de instrucción, calificación, integración demográfica de los grupos según la calificación y condiciones de trabajo, nivel y estructura de la remuneración, etc.

El segundo es subjetivo, consistente en la modificación de la conciencia de los individuos y grupos que constituyen una organización social concreta, en la modificación de la estructura de su percepción y valoración de la organización, estructura de sus orientaciones con respecto a la organización toda y con respecto a sus elementos por separado, motivaciones de su actividad laboral y social en la empresa, sus fines, valores vitales, etc.

Esta naturaleza compleja, dual de los procesos sociales hace la obtención de información adecuada sobre ellos una tarea de investigación nada simple. Aquí no es posible limitarse a recolectar el material de distinto género disponible, es necesaria una información social integral, sistemática, total, un análisis «bidimensional», de la realidad social porque las tendencias y mecanismos de esta última sólo pueden ser entendidos y pronosticados como unidad de lo objetivo y lo subjetivo.

La obtención de información social integral por medio de métodos sociológicos debe marchar al mismo tiempo en varias direcciones, cada una de las cuales cumple función independiente. Es posible distinguir los siguientes tipos de información fundamentales en investigaciones sociológicas utilizables al confeccionar los planes de desarrollo social:

— información acerca de problemas sociales que deben ser resueltos durante el proceso de realización de los planes de desarrollo social;

— información acerca de los aspectos objetivos de los procesos sociales en la empresa que o bien no tienen en absoluto reflejo directo en la estadística febril o bien se reflejan en ella de manera incompleta e inexacta;

— información acerca de la importancia y consecuencias sociales de las modificaciones económicas, técnico-tecnológicas, de personal, etc., que se procesan en la empresa;

—información acerca de los aspectos subjetivos de los procesos sociales en la empresa;

—información acerca de las vías y medios posibles para resolver los problemas sociales que son objeto de planificación social.

Información acerca de los problemas sociales

Un elemento indispensable de la etapa inicial de la planificación social (planteo de sus fines y tareas) es la definición, puesta de manifiesto de los problemas sociales concretos existentes en una empresa dada. Su solución es parte sustancial de la realización práctica del plan de desarrollo social. Por esto, su éxito depende en mucho de cuán precisa y exhaustivamente se han puesto de manifiesto estos problemas.

Hay que tener presente que con frecuencia el concepto «problema social» se utiliza en un sentido muy amplio y por esto no suficientemente determinado. Existe una interpretación más estrecha y precisa de este concepto de la cual es racional partir cuando se determina los fines y las tareas de la planificación por medio de métodos sociológicos.

La solución de problemas sociales representa una clase particular de fines y tareas sociales. Un fenómeno social o proceso devienen problema social vital en el caso de que una parte importante de la sociedad (o de un colectivo concreto) conciba su existencia o estado anormal, indeseable y considere que existen medios con ayuda de los que esta situación puede ser modificada. La existencia de un problema social presupone, en consecuencia, la existencia de cierto conjunto de personas interesadas, directa y realmente, en la solución de este problema y que aspiren a resolverlo. De esta manera, el problema social es la conjugación singular de determinado fenómeno social objetivo y la actitud subjetiva (valorativa, normativa) hacia él. Al mismo tiempo es la unidad entre lo espontáneo por su origen y lo planificado según el enfoque y la solución práctica de cualquier proceso social «agudo».

Esta comprensión de los problemas sociales permite plantearlos de manera concreta y real. Primero, da posibilidad

de eludir el análisis de pseudoproblemas, es decir, de plantear problemas en cuya solución no está interesado un número más o menos significativo de individuos (por ejemplo, la atracción general a la actividad de aficionados) o para cuya solución aún no existen medios.

Segundo, esto permite poner de manifiesto la «distribución de fuerzas" para solucionar este problema. Esto significa, antes que nada, definir «de quién» es esto problema, quién está más que nadie interesado en su solución, en la opinión y apoyo de quién, en consecuencia, es posible y necesario basarse al incluir el problema correspondiente en el plan de desarrollo social. El sociólogo fabril que propone, por ejemplo, incluir en el plan el problema de la superación del formalismo en la emulación socialista puede enfrentarse a una oposición so pretexto de que «inventó el problema». Los resultados de una encuesta, si ésta revela una cantidad importante de individuos descontentos con la organización de la emulación, lo ayudarán a sostener su punto de vista.

La siguiente, la etapa central, es la puesta de manifiesto del activo dispuesto a la participación práctica en la solución de un problema determinado. Es necesario tener en cuenta que no todos quienes «están interesados» en la solución del problema son participantes activos en su solución. A veces esto ocurre porque ellos no disponen de medios prácticos para modificar el estado de cosas. La solución de toda una serie de importantes problemas de la empresa industrial como la liquidación del trabajo físico pesado y monótono, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en mucho dependen no de quienes son los más necesitados de ello. En otros casos los miembros del grupo «interesado», teniendo la posibilidad de coadyuvar activamente a la solución del problema, sin embargo pueden considerar que solucionarlo no es su asunto y que deben hacerlo otros. Esta orientación se encuentra en lo que respecta a determinado género de problemas: mejoramiento de la organización del trabajo, elevación de la disciplina, de la productividad del trabajo, etc.

De esta manera, el activo se compone sólo de la parte de los «interesados» que disponen también de medios (posibilidades) y anhelan hacer su aporte personal a la solución de un problema social concreto. De su número e integración dependen la rapidez y el éxito de la solución. Se entiende que

el núcleo de este activo deben ser los comunistas. Sólo asegurándose el apoyo de la organización del partido el sociólogo puede aspirar a un éxito serio de sus iniciativas.

Finalmente, es importante poner de manifiesto las personas que tienen una posición neutral o incluso conservadora (negativa) sobre el problema dado. Precisamente hacia ellos, en lo fundamental, debe dirigirse el trabajo aclaratorio.

Estas dos tareas (puesta de manifiesto de «pseudoproblemas» y «distribución de fuerzas») se resuelven de manera relativamente fácil con ayuda de las difundidas técnicas sociológicas de encuesta y entrevista, planteamiento de preguntas tradicionales como: «¿Qué le gusta de su trabajo?» y «¿Qué no le gusta de su trabajo?», «¿Está contento con las condiciones de trabajo en su empresa?», «¿Tiene dificultades en su trabajo?», «¿Está satisfecho con su trabajo, y si no es así, con qué precisamente?», «¿Qué condiciones de su trabajo le provocan mayor agotamiento, le molestan trabajar normalmente?»

Tercero, el enfoque respecto a los problemas sociales caracterizado, que se basa en detectar la opinión del colectivo acerca de estos problemas, permite obtener una muy rica información respecto de los medios posibles para resolver los problemas puestos de manifiesto. Sin embargo, en el sentido de la técnica de investigación ésta es una tarea más compleja que analizaremos más adelante.

En lo que respecta a los problemas sociales, la interpretación teórica de sus causas y orígenes tiene particular importancia debido a que con frecuencia los problemas sociales surgen como resultado de procesos de modificaciones sociales. Los elementos de la organización social de la empresa industrial en su conjunto se modifican, desarrollan de manera irregular. Por esto entre ellos surgen disonancias lo que da origen a problemas sociales. En los casos en que el elemento que se desarrolla más rápido de la organización industrial resulta la técnica (por ejemplo, en una empresa recién construida en un distrito agrario), sus otros elementos pueden quedar rezagados y entonces surgen problemas como la disonancia de la calificación, la instrucción de los trabajadores con las exigencias de la técnica, o del nivel de organización del trabajo con las exigencias del proceso tecnológico. Como consecuencia de esto es baja la productividad del

trabajo, la calidad de la producción, abundan traumatismos, neurosis, fluctuación, insatisfacción con el trabajo.

Como elemento más desarrollado de la organización puede actuar también el individuo. Por ejemplo, cuando a una empresa con equipamiento anticuado ingresa un grupo importante de obreros jóvenes con instrucción media completa, surge una discordancia entre las necesidades y las posibilidades del individuo, por un lado, y la base técnico-tecnológica de la empresa, por otro. Esta disonancia es origen de problemas como la insatisfacción con el trabajo, fluctuación, falta de iniciativa, desviaciones de conducta (borracheras, gamberrismo), etc.

En la empresa muchos problemas surgen también como consecuencia del atraso de la conciencia (por ejemplo, de las orientaciones morales en cuanto al trabajo y a la empresa) respecto de las relaciones sociales socialistas efectivas. Estos problemas son la baja disciplina, dilapidación de la propiedad socialista, etc.

No es difícil advertir que algunos problemas, por ejemplo, la insatisfacción con el trabajo, «reinciden», actúan como consecuencia de varias fuentes. Esto significa que existen problemas complejos que tienen varias causas y por esto exigen solución también compleja.

Los problemas sociales pueden surgir también como resultado del funcionamiento cultural y sociopsicológico de la estructura de la organización. Los trabajadores de la empresa industrial pertenecen a los más diferentes grupos demográficos y sociales. Esto significa que inevitable y sustancialmente se diferencian por sus intereses, valores y normas de conducta. En principio estas diferencias son origen potencial de tensiones interpersonales, intra e intergrupales que pese a todo pueden no surgir si funcionan bien los mecanismos sociopsicológicos, los mecanismos de comprensión mutua entre los individuos.

Sin embargo, estos mecanismos fallan, se infringe la percepción correcta de las personas entre sí, la comunicación normal entre ellas, los contactos psicológicos. Surgen prejuicios, estereotipos negativos de percepción, rumores, tendencia a los conflictos, etc. En estos casos las diferencias naturales de los individuos en estilo de pensamiento y conducta no se allanan, sino que, por el contrario, se agudizan, la tensión entre ellos se hace estable y se transforma en conflicto. Su expresión externa y sintetizada son las «malas relaciones»

entre algunos miembros de determinado colectivo, entre los dirigentes y sus subordinados lo que se manifiesta en el descontento recíproco, bajas valoraciones mutuas, pretensiones, etc. Aclarar la «procedencia» sociopsicológica de estos problemas es muy importante porque ello determina también el modo de solucionarlos (sociopsicológico dirigido a eliminar prejuicios, estereotipos de percepción, desinformación, incompatibilidad psicológica, etc.).

De esta manera, la realización de investigaciones sociológicas permite poner de manifiesto los problemas sociales, sus causas y las fuerzas, los grupos de individuos hacia los que es necesario orientarse al resolverlos. La siguiente tarea planteada ante el sociólogo es determinar el aspecto sociológico propiamente dicho de estos problemas sociales.

Los problemas sociales, son, como norma, problemas complejos que contienen gran cantidad de aspectos (organizativos, económicos, ideológicos, etc.), estrechamente entrelazados. No es fácil distinguir en ellos el aspecto propiamente sociológico ligado con la conducta social del individuo, con la determinación de esta conducta. Precisamente por esto tan frecuentemente los sociólogos (en especial los fabriles), no pudiendo encontrar para sí el campo de acción propio, específico, la emprenden con problemas «ajenos» provocando de esta forma justificada duda acerca de lo necesario y fructífero del enfoque sociológico de los problemas de la producción.

Para no repetir sus errores es necesario pasar por las dos etapas previstas de trabajo teórico antes de iniciar la elaboración directa de programas investigativos.

El problema social práctico, tarea que teóricamente se resuelve durante la marcha de la investigación sociológica, debe ser planteado de manera concreta, precisa. Esto significa que los resultados que se esperan deben expresarse no en términos cualitativos («elevar», «mejorar», «perfeccionar», «reparar»), sino en cuantitativos, pasibles de ser medidos. Por ejemplo, la tarea que se formula como «elevar el grado de conciencia» está planteada de modo impreciso, no concreto. Cabe descifrar el concepto «grado de conciencia», es decir expresarlo en un sistema de índices cuantitativos tales como número de infracciones a la disciplina, porcentaje de producción defectuosa, nivel de productividad del trabajo, etc. Luego elegir uno o varios parámetros a través de los cuales debe analizarse el problema.

En el problema práctico formulado de esta manera es necesario luego distinguir, encontrar su aspecto sociológico, separarlo de los otros (económicos, organizativos, técnicos, etc.). Por ejemplo, en el de elevar la productividad del trabajo existe un aspecto técnico (introducción de nueva técnica, mejoramiento de los servicios de la existente, etc.); organizativo (mejoramiento de la organización del trabajo y la producción); económico (mejoramiento de las normas de trabajo, sistema de remuneración); ideológico (educación del enfoque cívico, político de la elevación de la productividad del trabajo, etc.). ¿En qué consiste el enfoque sociológico de este problema, dónde está aquí el campo de acción del sociólogo?

Se encuentra, por lo visto, allí donde actúan los mecanismos de actividad social de los individuos: percepción y valoración de la situación y de otros individuos; formación y acción de las necesidades, motivos, orientaciones axiológicas, intereses; influencia de los circundantes (de individuos, grupos, colectivos); modificación del individuo como resultado de su propia actividad social, etc. En lo que respecta al problema de la productividad del trabajo, tomado por nosotros como ejemplo, esto significa que el aspecto sociológico consiste en el análisis del grado de satisfacción por el trabajo y el colectivo, motivación del trabajo y factores que la determinan, influencia del grupo, del colectivo de base sobre el grado de productividad de los trabajadores, ligazón de determinados tipos de motivación con el grado de productividad de trabajadores tomados por separado y del grupo.

Sólo después de que el problema está planteado con exactitud y diferenciado su aspecto sociológico propiamente dicho es posible iniciar la investigación de este problema incluyendo los métodos sociológicos.

Información acerca de los aspectos objetivos de los procesos sociales

Al analizar los procesos sociales, el sociólogo marxista se orienta, en primer término, hacia sus aspectos, sus caracteres objetivos. Los datos al respecto son el elemento más importante de la base empírica de la investigación, irreemplazable por ninguna otra variedad de información, y que juega papel decisivo para explicar los procesos sociales. Por esto

la multilateralidad y precisión de la información acerca de estos aspectos, manifestaciones de la actividad social de los individuos deben ser motivo de particular preocupación del investigador.

El origen fundamental de esta información son diversos tipos de documentos oficiales, instrucciones, reglamentos, informes, notas, estadística fabril, resoluciones de órganos de dirección y organizaciones sociales, protocolos, etc.

Los documentos oficiales dan al sociólogo gran e insustituible material para el análisis. Lamentablemente este material no siempre se utiliza al máximo y, a veces, no se utiliza en absoluto. Al estudiar, por ejemplo, el problema de la disciplina el sociólogo con frecuencia se basa sólo en las cifras más generales que caracterizan el estado de la disciplina en la empresa y luego se remite a los materiales de encuestas, entrevistas, etc. Al mismo tiempo, el análisis sociológico de documentos oficiales podría darle importantes informaciones acerca de cuál es la integración del grupo de los infractores de la disciplina según sexo, instrucción, calificación, profesión, antigüedad en el trabajo, etc. El análisis de los protocolos de asambleas, resoluciones de organizaciones sociales también puede dar material sociológico acerca de las normas de un colectivo concreto, su actitud respecto a las diferentes infracciones de la disciplina, etc.

Un análisis sociológico especial (por ejemplo, el *content analysis*) de documentos oficiales permite obtener datos objetivos acerca de procesos muy importantes para la dirección como la adopción y realización de decisiones, comunicaciones en el colectivo de producción, interacción de las estructuras formal e informal, modificación de las exigencias (funciones) que han de conformar los papeles, del clima psicológico (a través del número y carácter de los conflictos).

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que una serie de hechos de la vida social de la empresa (a veces bastante importantes) no son reflejados en la documentación oficial o lo son de modo incompleto, impreciso. En estos casos resulta necesario utilizar la técnica de encuestas, por ejemplo, para obtener datos acerca de las categorías de trabajos que cumplen de hecho los trabajadores, del ingreso por cada miembro de familia, situación familiar, condiciones de vivienda del trabajador, su salud y estudios.

En particular cabe destacar en la encuesta el conjunto de preguntas que «repiten» los datos oficiales, es decir, buscan obtener información que también puede ser obtenida de los documentos oficiales. Algunos de ellos como sexo, edad, remuneración, antigüedad en el trabajo, instrucción, calificación, ser miembro o no del partido son necesarios sólo para continuar el análisis, interpretar y explicar procesos subjetivos (motivación de los trabajadores, su grado de satisfacción por el trabajo, relaciones recíprocas en el colectivo, etc.). Esta información no tiene importancia por sí misma y, claro, no puede sustituir la estadística oficial que en este caso es más segura.

Sin embargo, algunos de estas respuestas dan nueva información que hay que tener en cuenta al confeccionar el plan de desarrollo social, introduciendo correcciones y precisiones en los datos de la estadística fabril. La cuestión se refiere a aquellos datos que pueden ser tergiversados en el informe en aras de presentar un estado de cosas mejor que el que realmente existe. Por esto hay que tener una actitud muy atenta en lo que respecta a los resultados de encuestas acerca de estos problemas utilizándolos para aclarar el verdadero estado de cosas. Ejemplos típicos de este género de información son los datos sobre la participación de los trabajadores en la actividad racionalizadora e inventiva, en la actividad artística de aficionados y en secciones deportivas, en competiciones, acerca de las condiciones de trabajo y su mecanización. Divergencias entre los datos del informe formal y la encuesta pueden surgir, por ejemplo, en los casos en que el que responde a la pregunta respectiva en las encuestas sólo tiene en cuenta su participación real, activa en el trabajo social, mientras que en el informe tiene en cuenta también la pertenencia formal. Es evidente que estos son distintos géneros de información que deben completarse mutuamente.

Información acerca de la importancia social de las modificaciones en la empresa

El elemento más importante de la planificación social es poner de manifiesto y pronosticar las consecuencias sociales de todas las modificaciones técnicas, económicas y otras planificadas. Es muy importante aquí el papel de las investigaciones sociológicas. Con la particularidad de que el

trabajo sociológico incluye dos formas, dos tipos de investigación necesarios por igual.

Primero, el sociólogo necesita reunir y sintetizar los resultados de las investigaciones sobre los problemas de su interés que antes realizaron otros sociólogos. Existen problemas que están bien dilucidados empíricamente por los sociólogos soviéticos y los resultados obtenidos por ellos sólo esperan ser interpretados por los prácticos, en particular, para las necesidades de la planificación social. Esto se refiere, por ejemplo, a la investigación de determinadas consecuencias sociales del progreso científico-técnico, introducción de nueva técnica y tecnología en la producción, su influencia sobre la estructura social de la empresa y sociedad, condiciones y contenido del trabajo, carácter del ocio del trabajador, etc. Existen datos acerca de la importancia social también de una serie de otras modificaciones económicas y sociales, por ejemplo, acerca de la instauración de la semana laboral de cinco días.

Claro que no siempre es posible utilizar trabajos ya hechos. En primer término porque muchos problemas sociológicos importantes aún no están suficientemente estudiados, esperan una investigación fundamental. Una serie de investigaciones pueden ser realizadas en otras condiciones absolutamente distintas, no parecidas. Es entonces que surge la necesidad del segundo tipo de trabajo: el análisis de las consecuencias sociales de las innovaciones técnico-económicas y organizativas en una empresa concreta (distrito, rama) con ayuda de una investigación sociológica especial.

Para que esta investigación tenga unidad de propósito, desde el comienzo, desde la etapa de elaboración del programa, debe estar correlacionada con los fines fundamentales del desarrollo social de un colectivo dado. Esa correlación permanente, esa orientación puede sugerirle mucho al sociólogo al seleccionar el material empírico y al interpretarlo.

Cuando se pronostican, por ejemplo, las consecuencias sociales de cualquier modificación en el sistema de estímulos, el sociólogo ya no puede limitarse a concluir acerca de en cuánto se eleva (o por el contrario se reduce), como resultado de esto, la productividad del trabajo y la calidad de la producción. La correlación con los fines de la planificación social genera la necesidad de reunir material complementario, ya no de carácter económico, sino social.

¿Cómo cambian las relaciones en el colectivo a resultas de una innovación concreta? Puede resultar, por ejemplo, que un enfoque más riguroso respecto a los premios, la renuncia a nivelar su distribución que a veces se encuentra, conduzca en los primeros momentos a empeorar las relaciones interpersonales, al surgimiento de conflictos. Esto hay que verificarlo en la investigación obteniendo datos acerca de las actitudes, las orientaciones de los miembros del colectivo respecto a estos problemas en general y a las modificaciones propuestas en particular.

¿Cómo influirá el sistema de estímulos que se introduzca sobre la estructura social del colectivo? ¿Elevará la diferencia de remuneración entre los distintos grupos sociodemográficos? Es posible. Por ejemplo, cuando se estimula la intensificación del trabajo, aumenta también la diferencia en el rendimiento (respectivamente, en la remuneración) de jóvenes y de las personas en edad avanzada, capaces e incapaces, hombres y mujeres. Un análisis especial de la estructura social de la empresa (según antigüedad en el trabajo, preparación, calificación, sexo, edad, etc.) permitirá establecer si existe este peligro en este caso y su alcance.

¿Qué influencia ejerce el nuevo tipo de estímulo sobre la personalidad del trabajador? La sociedad no sólo necesita que se supere en el trabajo, sino que, al mismo tiempo, cambie él mismo, que se desarrolle en el mejor sentido. Por esto es tan importante obtener datos acerca de cómo cambia en el trabajador el grado y la estructura de la satisfacción por el trabajo, es decir, la valoración, la percepción del trabajo en su conjunto y sus aspectos por separado. No menos importante es aclarar qué tipo de motivos, actitudes, orientaciones axiológicas surgen bajo la influencia de un tipo determinado de estímulo. Claro que todas estas particularidades del individuo se forman por influencia también de otros factores, en una serie de casos más fuertes. Sin embargo, la influencia de la innovación estudiada también puede resultar importante, sensible y es necesario tenerla en cuenta.

La introducción de nueva técnica, de equipamiento más moderno también plantea una serie de problemas ante el sociólogo que surgen directamente de los fines de la planificación social.

El progreso técnico cambia el contenido del trabajo, uno de los factores fundamentales del desarrollo del individuo en

las condiciones de la producción. Pero, al hacer más calificado el trabajo y exigir mayores conocimientos, la técnica progresista por esto mismo puede plantear una serie de problemas, por ejemplo, la preparación y en especial la recapacitación de personal. La planificación de novedades técnicas presupone por esto la planificación al mismo tiempo de todas las condiciones necesarias para que este proceso de preparación y recapacitación transcurra sin perjudicar al trabajador, no le plantee insuperables dificultades psicológicas, no le provoque conflictos, no disminuya su grado de satisfacción por el trabajo. Para prever esto es necesario aclarar (digamos, por medio de encuestas) qué formas organizativas de preparación son las más aceptables para los trabajadores, poner de manifiesto los grupos de trabajadores para quienes la recapacitación será difícil (debido a la edad, instrucción, circunstancias familiares o falta de vocación por estudiar) y para los cuales habrá que crear en primer término condiciones favorables.

El pronóstico de las consecuencias sociales provocadas por las novedades técnicas también incluye investigar las modificaciones en las condiciones de trabajo. En principio, al diseñar nuevas instalaciones, en los proyectos se incluye el mejorar las condiciones de trabajo: reducir las cargas física y psíquica, mejorar las condiciones sanitarias y de higiene del trabajo (ruido, vibración, polución, etc.). Sin embargo, la ejecución del proyecto no siempre concuerda con tales exigencias. Por ello tiene tanta importancia investigar cómo se modifican realmente las condiciones de trabajo, cómo los trabajadores ven y valoran, desde este punto de vista, las nuevas instalaciones, qué ventajas e insuficiencias descubrieron los trabajadores en el proceso de trabajo.

Lo más complejo, por lo visto, es pronosticar las consecuencias sociales de las modificaciones en la estructura organizativa de la empresa (por ejemplo, al pasar a la estructura sin talleres). La causa de esto consiste en que dicho género de modificaciones roza no sólo a gran cantidad de individuos (esto asimismo se refiere a las modificaciones técnico-económicas), sino también en que modifican directamente el propio sistema de relaciones formales e informales entre ellos, de trabajo y personales. Captar y, tanto más, prever en qué dirección se modificará cada elemento de las relaciones es por demás difícil. Poco ayuda también obtener información acerca de las opiniones, orientaciones, valoraciones de tra-

bajadores por separado relacionados con las supuestas reorganizaciones organizativas, porque es necesaria información respecto de las modificaciones de las interrelaciones en el colectivo todo. En consecuencia, los encuestados deben poseer capacidad y posibilidades para valorar esto tipo de modificaciones. Por esto, el método más adecuado de investigación de las modificaciones organizativas es en tal caso el de las valoraciones de expertos, método especial para obtener y analizar la información acerca de las opiniones de los especialistas de dirección y organización. Los expertos deben expresar su opinión acerca de una serie de problemas. Una parte de estos problemas está directamente ligada con el de la dirigibilidad de la empresa, es decir, procura aclarar el grado en que será más dirigible a resultas de modificaciones en la estructura organizativa, si aumentará la responsabilidad de las secciones, de los dirigentes y obreros, si se facilitará el control, si mejorará la relación entre las secciones y los trabajadores, si se perfeccionará el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, es necesario obtener respuesta también a los interrogantes relacionados con los intereses de la personalidad del trabajador, con la esfera de las relaciones humanas, con la estructura social: si aumentará para los trabajadores la posibilidad de tomar parte en la dirección, si no surgirán nuevas causas para conflictos, cómo se modificarán las condiciones de trabajo y de remuneración de los diferentes grupos de trabajadores, etc.

Papel sustancial para obtener la información necesaria juegan las asambleas (generales, sindicales, del Komsomol y, en particular, de partido). Permiten poner directamente de manifiesto la opinión colectiva acerca de las novedades a introducir, influir sobre su formación en una dirección que refleje la unidad de las necesidades de la sociedad, el colectivo y el individuo.

Toda novedad económica, técnica u organizativa puede tener y tiene gran cantidad de consecuencias sociales de distinto tipo. Tenerlas en cuenta, pronosticarlas todas no es una tarea fácil, pero sí importante del sociólogo porque sin este género de pronóstico, y sin el plan de correlación de tales consecuencias basado en el primero, es imposible crear un plan de desarrollo social científicamente fundamentado. El plan debe prever especialmente las medidas dirigidas a eliminar las potenciales influencias negativas que siempre son posibles en el proceso de las modificaciones.

Información acerca de los aspectos subjetivos de los procesos sociales en la empresa

Obtener datos científicos acerca del aspecto subjetivo de los procesos sociales es función ineludible de las investigaciones sociológicas. Sin embargo, para que esta función se cumpla a nivel científico y al mismo tiempo tenga importancia práctica directa, aplicada para la dirección y la planificación, son necesarias ciertas importantes condiciones. No sólo de carácter organizativo y material (existencia de personal sociológico calificado, respaldo técnico y material, coordinación, intercambio de experiencia, etc.), sino también científico. Nos detendremos en estas condiciones últimas, mostraremos algunas de las dificultades, que en nuestra opinión, son más importantes de las que pueden surgir en el trabajo del sociólogo, trabajo dirigido a resolver tareas de la dirección y pronosticar la conducta de los trabajadores.

La primera dificultad con que se enfrenta el sociólogo que investiga el mundo subjetivo del individuo surge en el comienzo mismo cuando se plantea o escucha los interrogantes: «¿Para qué?», «¿Para qué se necesita esto?» En efecto, toda una serie de datos sociológicos acerca del mundo interior del individuo no tiene importancia práctica en el tan habitual sentido limitado y, en consecuencia, impreciso de esta palabra. De acuerdo a ese modo de entender, sólo se considera de importancia práctica, útil la información sociológica de la que es posible obtener conclusiones organizativas de manera directamente práctica, recomendaciones respecto del sistema de estímulos, sanciones, control, etc.

La información acerca de las características «no dirigibles» de la personalidad de los trabajadores, es decir, las que casi no se someten a la influencia en el marco de la empresa, con frecuencia se considera inútil. El sociólogo que descubre, por ejemplo, (que el grado de satisfacción por el trabajo depende no sólo de sus condiciones y contenido, sino también de la «capacidad» respecto a la adaptación social conformada en la infancia, o que la aspiración a crear puede tener como fuente también la necesidad interna del individuo y no la sola norma de grupo, puede verse enfrentado al interrogante de perplejidad: «¿Y qué? ¿Qué importancia práctica tiene esto?» Efectivamente, podemos «influir» sobre la capacidad de adaptación o las necesidades básicas de la personalidad de un individuo adulto de manera muy insigni-

ficante. ¿Acaso surge de esto que la información de este género de características internas del individuo no es necesaria, no es útil para la práctica de la dirección? En absoluto. Considerarlo así significa comprender de manera insuficientemente precisa en qué consiste la función social práctica de las investigaciones sociológicas.

El conocimiento sociológico «transforma» por dos caminos el mundo social. El primero, directo, cuando la información social sirve como fundamento científico para la administración, adoptar decisiones, formar y modificar el sistema de influir sobre el individuo. Este camino es perceptible, evidente para todos. El segundo, indirecto y complejo, consiste en que el conocimiento de las leyes de la vida social, los mecanismos internos de conducta de los individuos y sus relaciones ya de por sí modifica la conducta del individuo que recibió e interpretó este conocimiento, lo asimiló. Es posible decir que en el mundo social el tener conocimiento ya es actuar. Al dar a los individuos información acerca de las relaciones sociales nosotros, ya así, los modificamos, los hacemos otros, racionales, en el sentido literal de esta palabra, conocedores del complejo mundo de los procedere y las relaciones humanas. En consecuencia, el sociólogo, aun cuando no puede formular «recomendaciones prácticas» pero sí pone en conocimiento de ellas a los dirigentes y todos los «participantes» de los procesos sociales y les hace comprender sus mecanismos internos, ejerce seria influencia práctica sobre tales procesos y relaciones.

Obtener información acerca del nivel subjetivo de la conducta social y llevarla hasta el conocimiento de la opinión pública y la dirección es función muy importante del sociólogo que debe cumplir sin turbarse con advertencias del tipo «¿para qué se necesita esto?»

Esta vía de aplicación práctica de la información sociológica es particularmente valiosa, simplemente insustituible allí donde las recomendaciones prácticas, es decir, los procedimientos habituales de resolver problemas sociales de dirección, son imposibles por el carácter individual, rápidamente variable del objeto de dirección que, como norma, es el individuo, cada persona por separado. Aquí no pueden haber modos estereotipados de dirección y por esto se requiere que el dirigente posea la información sociológica (y psicológica) científica necesaria para comprender la conducta de los individuos, adoptar decisiones no trilladas, creadoras.

Por esto la realización de los fines de la planificación social tales como desarrollo del individuo, perfeccionamiento de la dirección y del clima psicológico difícilmente sea posible sin información sociológica planificada, permanente acerca de los aspectos subjetivos de la vida social de la empresa (acerca de opiniones, valoraciones, motivos, orientaciones, intenciones de los individuos).

La segunda dificultad, a la que se enfrenta el sociólogo que investiga el mundo subjetivo del individuo, está en la particular complejidad del propio objeto de estudio. En una investigación de la personalidad, aplicada, orientada a la utilidad práctica, el sociólogo no tiene posibilidad de estudiarla en su totalidad y a todos los niveles. Al mismo tiempo es evidente que aspectos, rasgos del individuo tomados por separado, a veces al azar, casi no dan nada para explicar y pronosticar su conducta. Por esto es tan importante distinguir un determinado mínimo de niveles y características del individuo que deben ser indispensablemente fijados en una investigación sociológica orientada a la planificación social y la dirección.

En la investigación de este género es posible limitarse al análisis de cuatro niveles estrechamente ligados entre sí que caracterizan a la personalidad: su percepción de los elementos del medio técnico-social en la empresa industrial; «estado» psicológico, sociopsicológico, social del individuo en este medio, su adaptación al mismo; elementos de estructuras del individuo profundas, estables (necesidades, motivos, orientaciones axiológicas, rasgos personales); planes vitales, propósitos del individuo ligados con su actividad laboral.

La percepción por la persona de los diferentes aspectos del propio trabajo, de quienes lo rodean, relaciones, estilo de dirección, modificaciones en la organización y otros es el nivel «superior» de interacción del individuo con esta organización. Permite revelar cómo el individuo ve, percibe el mundo social que lo rodea, a través de qué «lentes» lo observa y valora. No es secreto que las personas ven de diferente manera las mismas cosas, unos advierten una cosa, otros otra. Esto depende de su carácter, condiciones objetivas de vida, costumbres, estado de ánimo y de otros muchos elementos. La consiguiente valoración de las cosas, la actitud respecto a ellas también depende mucho de cómo los individuos las percibieron, con qué ojos las vieron. En este sentido

la percepción determina en alto grado la conducta individual y no se puede dejar de considerarla. En particular esto es importante en los casos en que se pretende llevar a cabo algunas modificaciones y cuando es necesario pronosticar la reacción del colectivo ante ellas. Aquí puede sugerir mucho el estudio de los «estereotipos», los «esquemas» de percepción que existen entre los diferentes grupos sociodemográficos en el colectivo y que es necesario tener en cuenta al planificar unas u otras medidas.

Determinar el «estereotipo» de la percepción significa, en primer término, aclarar en qué grado son importantes para un individuo dado unos u otros aspectos del objeto, fenómeno o acontecimiento percibidos. Es decir, ante qué reacciona más agudamente, ante qué de manera menos aguda o no lo percibe en absoluto.

En una serie de casos ésta resulta una característica muy importante del individuo que explica importantes aspectos de su conducta. El sociólogo que plantea una serie de problemas a los dirigentes de la empresa con frecuencia se enfrenta, por ejemplo, con que éstos perciben como problemas reales sólo los más agudos, actuales, masivos (fluctuación, borracheras, indisciplina), permaneciendo en alto grado insensibles en cuanto a problemas de otro orden o del día de mañana (trabajo no creador, heterogeneidad social, particulación en la dirección). Esto se manifiesta en que al enumerar durante la entrevista los problemas sociales planteados ante la empresa, los dirigentes con frecuencia se limitan a determinado «conjunto» al uso (insuficiencia de personal, disciplina, bajo nivel de conciencia), «acordándose» de otros problemas sólo cuando se lo «sopla» el sociólogo. Esta percepción univalente y concentrada de algunos dirigentes es lógica y comprensible, pero la alta eficacia de la planificación social es imposible sin modificar ese «estereotipo», sin formar en los dirigentes una estructura de percepción más dinámica y múltiple.

La realización de direcciones concretas del plan de desarrollo social también con frecuencia depende mucho de las estructuras de la percepción existentes entre los miembros del colectivo. Por ejemplo, las medidas enfiladas a perfeccionar la dirección, en particular, a formar un estilo óptimo de dirección, deben tener en cuenta el nivel de «sensibilidad» de los diferentes grupos de individuos respecto de los diversos aspectos del proceso de dirección.

La adaptación del trabajador al medio sociotécnico de la empresa (al contenido y las condiciones de trabajo, al sistema de incentivos y sanciones, a los colegas y dirigentes, a las reglas, normas de conducta, etc.) es un índice necesario para la planificación social. El nivel de esta adaptación puede servir como criterio importante (aunque no único, esto hay que subrayarlo) que muestra cuán exitosa y orgánicamente en este caso se conjugan los intereses de la empresa y el individuo por separado. La importancia práctica directa de este índice también es grande. Sin embargo, consiste no en que, como a veces se afirma, cuanto más adaptado y satisfecho está el trabajador, tanto más eficaz, más productivo es su trabajo porque como se mostró en el capítulo IV no existe tal relación directa. La influencia de la adaptación es más compleja e indirecta. Influye directamente sobre disciplina, responsabilidad, iniciativa, conciencia del trabajador, y recién a través de éstas, sobre su rendimiento laboral.

La adaptación social tiene estructura compleja, incluye, por lo menos, cuatro elementos estrechamente ligados, pero al mismo tiempo independientes:

—la adaptación física, fisiológica, adaptación a las condiciones físicas del trabajo: trabajo por turnos, condiciones sanitarias y de higiene, duración del viaje al lugar de trabajo, grado de tensión física y nerviosa. Puede medirse por medio de índices objetivos (frecuencia de casos de enfermedad y solicitudes de atención médica) y subjetivos (valoración de su estado por el propio trabajador). Este elemento de la adaptación es particularmente importante para el trabajo físicamente pesado, perjudicial para la salud, en cadena y en condiciones de clima desfavorable;

—la adaptación psicológica como formación de un estado psicológico confortable en el trabajo, formación en la necesaria para ello satisfacción por el trabajo y la empresa. Las investigaciones sociológicas muestran que el grado y la estructura de la satisfacción por el trabajo dependen de muchos factores y son muy diferentes en distintos grupos sociodemográficos y profesionales. Entre quienes realizan trabajo industrial los factores más poderosos, que provocan la satisfacción por el trabajo, son las buenas relaciones en el colectivo y la importancia, el valor de su trabajo para la sociedad. Los factores más poderosos que provocan insatisfacción son el carácter agitado, pesado del trabajo, malas condiciones sanitarias y de higiene y remuneración insufi-

ciente. Naturalmente que en las diferentes ramas y distintas empresas la fuerza e importancia de estos factores pueden variar y por esto deben determinarse «en el terreno» y tenerse en cuenta en la planificación social que tiene como una de sus tareas: eliminar los factores más poderosos de la insatisfacción de los trabajadores;

—la adaptación sociopsicológica, interpersonal, adaptación a los individuos en el trabajo, a sus colegas, dirigentes, al grupo, al colectivo laboral en su conjunto. Este aspecto del estudio de la adaptación está bien analizado por los sociólogos soviéticos, existen muchas investigaciones y métodos;

—la adaptación social, en el sentido estrecho de la palabra, como adopción por el individuo de normas, valores, esquemas de conducta existentes en una empresa concreta y en la esfera del trabajo industrial en su conjunto. Este elemento de la adaptación del trabajador con frecuencia no se mide en absoluto, no se investiga sociológicamente y no se tiene suficientemente en cuenta en la planificación social. En los planes de desarrollo social como índices de este proceso generalmente sólo se toman factores de la conducta del individuo (disciplina, participación en la racionalización e inventiva, actividad social, etc.). En medio de esto, para comprender los mecanismos internos de la adaptación social y medirla correctamente es necesario tener en cuenta no sólo la conducta, sino también las actitudes internas del individuo respecto a las normas y valores de la empresa industrial. Aquí ya nos enfrentamos con niveles más profundos de medición del individuo.

Para los fines de la planificación social los más informativos y significativos son justamente las cualidades profundas, estables del individuo, en primer término, sus orientaciones y motivaciones sociales. Los datos acerca de estas características del individuo y las tendencias de su desarrollo permiten pronosticar y dirigir su conducta. Sin embargo, algunos de estos rasgos son muy complejos para la investigación sociológica, en particular, para la investigación aplicada.

En lo que se refiere a las actitudes respecto a las normas y valores del colectivo laboral ellos pueden ser medidos con ayuda de escalas. Las escalas permiten obtener información acerca del grado en que los distintos individuos y grupos adoptan normas de conducta como aplicación, iniciativa, disciplina, ayuda camaraderil recíproca, orgullo por su empresa,

o valores tales como la preponderancia de los intereses sociales sobre los personales, el trabajo como primera necesidad vital, etc. Sobre la base de esta información es posible pronosticar determinadas reacciones del colectivo y grupos por separado ante las modificaciones en la organización de la producción, el sistema de estímulos e incluso la tecnología de la producción.

Más complejo es medir los motivos de la conducta del individuo. Los motivos más seguros basados en la técnica psicológica proyectiva son inadecuados para las investigaciones masivas. Sin embargo, es posible obtener los datos necesarios acerca de la motivación, analizando de manera correspondiente la estructura de la satisfacción e insatisfacción por el trabajo. Partiendo de que las necesidades motivadoras son las relativamente menos satisfechas, es posible suponer que los factores que provocan insatisfacción sirven, en esta situación, como motivos de conducta del individuo. Esta suposición se corrobora empíricamente y de ella hay que partir al pronosticar la conducta de los individuos en el trabajo.

El cuarto nivel de análisis sociológico del individuo, el más «operativo», es el estudio de sus propósitos, de sus planes vitales más cercanos. Es importante, primero, para de manera práctica, realista planificar ciertas medidas. Por ejemplo, al prever la creación de una escuela vespertina o club de la empresa, debemos aclarar previamente si existe en el momento concreto la cantidad necesaria de personas listas o de alguna manera dispuestas a estudiar en esta escuela o concurrir a este club. Segundo, el análisis de los planes vitales dará la posibilidad de pronosticar tan importantes procesos como la fluctuación de personal.

De esta manera, el obtener diferentes tipos de información social con ayuda de investigaciones sociológicas no sólo permite tener datos para resolver problemas concretos, prácticos de la planificación social, sino que de por sí ejerce influencia sobre la conciencia y las orientaciones de individuos partícipes de la investigación, atrayendo su atención hacia el problema de estudio, dando nueva información respecto al mismo y provocando determinadas esperanzas. En principio, la utilización hábil de la investigación sociológica contribuye a resolver tareas de la planificación social que están ligadas con la creación de nuevas actitudes, con la formación de una opinión pública acerca de los problemas actuales del colectivo.

INDICE DE MATERIAS

Actividad social y su incremento en la etapa actual 22, 44, 46, 53, 71-72, 73, 74, 77, 79, 80, 97, 148-161
Adaptación social (adaptación del trabajador al medio sociotécnico de la empresa), como índice necesario para la planificación social 31, 164-167, 174, 186, 188, 227-229, 231, 232
—y orientaciones axiológicas y motivacionales del individuo 168-171, 173, 187-188
—y capacidad de la persona a la adaptación social 169
—y nivel de instrucción y calificación 171, 173
—y carácter, contenido y condiciones de trabajo (*Véase*) 172, 173
—adaptación mutua 136-140
Agrupaciones productoras (combinados) 7-8, 14, 15, 81, 127
Alcance de la dirección 116-117
Autofinanciamiento 14-15, 199
Autogestión en la colectividad 33, 34, 125
Automatización, parte integrante y resultado de la revolución Científico-técnica (*véase*), sus consecuencias sociales 16, 18, 20, 24, 25, 38, 98, 116. 177
Carácter científico de la planificación 36-37, 49, 51
Centros de investigación sobre problemas de sociología industrial en la URSS 27, 32, 38-40
Clase obrera 17-20, 22-24, 61-62, 86, 100
Clima sociopsicológico (relaciones sociopsicológicas) en la colectividad 10, 31, 32, 56, 68, 80, 101, 127, 128, 140-146, 155, 159, 163, 165, 168, 173, 174, 181, 182, 185-186
Cohesión del colectivo base 136, 137, 138
—fases de cohesión
orientación 136-137, 139
adaptación mutua 136, 137-139
consolidación 136, 137, 138
Colectividad de producción (véase Colectividad laboral) 5, 6, 7, 10, 13, 15, 22, 25, 31-34, 37, 85, 87, 92, 94, 105-106, 128, 147, 148, 150, 151, 155, 159, 166, 169, 171, 172, 191-194, 199, 201, 203
—como objeto de planificación social 35, 49, 76-77, 92-95, 100, 106
—como sujeto de planificación social 35, 55, 76-77, 106
—como un sistema íntegro, como una organización de producción (*véase*) 102, 106, 112-113

Colectivo de producción base como objeto de regulación planificada 126-147, 163, 165, 169, 171, 219
Colectividad laboral como subsistema social, su creciente papel y desarrollo en el socialismo (*véase también* Colectividad de producción) 5, 6, 10, 22, 31, 35, 95, 97, 102, 106, 113, 139, 146, 161, 162, 172-173, 196, 199, 204, 231
—tipos 195-196, 197
«Comparación social» 176-178, 179
Compensación, formas de compensación 184-188
Comunidad territorial como sistema social y sus formas 190-194
Comunismo científico (*véase también* Marxismo-leninismo) 87, 96, 145-146
Conferencias sobre problemas de dirección 90, 91
Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME) 89-90
Construcción del comunismo 15-16, 36, 70, 104, 146
Creación, trabajo creador 153-155, 156, 158, 167-168, 172, 176, 183, 184, 187
Cultura socialista 150-158, 162, 172
Decisiones
—racionalidad 117-119
—ejecución 119
—proceso de toma de decisiones y sus etapas 90, 92, 114, 209-211, 220
Desarrollo multifacético y armónico del individuo como fin superior de la sociedad comunista 5, 7, 12, 15, 28, 36, 38, 41-43, 75, 94, 96-97, 153, 189, 193, 227
Desarrollo social 14, 15, 35, 36, 65, 71, 77, 141, 199, 200, 203, 205-206, 208
Dirección, problemas sociales y perfeccionamiento de la dirección en la época del socialismo desarrollado 7, 11, 13-14, 22, 30, 33-36, 39, 41, 46-47, 56, 79, 81, 85, 86, 88-90, 92, 97, 101, 102, 106-109, 114, 115-117, 119-123, 136, 140, 146, 147, 148, 172, 188, 192, 198, 201, 204-206, 209, 220, 225-229
Dirigibilidad de la organización social 7, 92, 115-121, 125, 189-190
—factores de elevación 120-123
Disciplina laboral y de producción 6, 25, 30-33, 38-39, 75-76, 107, 148, 174, 215, 217, 230
Educación comunista 15, 53, 70, 71, 73-77, 80, 141-142, 198
Efecto de la cooperación laboral 128
Eficacia de la organización de producción 91-92, 123, 174, 207
—criterios 124-126
Eficacia de la planificación social 50, 51, 56, 63, 74, 76, 77, 84, 112, 114, 123
Eficacia (socioeconómica) de la producción, y su elevación 9, 13, 94, 95, 160, 198-199, 205-206
Elevación del bienestar (elevación del nivel de vida) de los soviéticos como fin principal de la política económica 5, 10, 12, 15, 20, 21, 41-42, 44, 52, 65, 84, 95, 96, 97, 197
Emulación socialista 6, 10, 21, 33, 72, 78, 97, 101, 125, 196, 215
Encuesta como método sociológico 32, 46, 159, 186, 214-215, 221-222, 224
Enfoque y análisis de sistema 51, 75, 88-92, 103, 121, 198, 200, 204, 211
Entrevista como método sociológico 32, 217, 221, 230
Estímulo económico (material) 11, 14, 15, 26, 33, 39, 45, 160, 223
Estructura social de la colectividad de producción y cambios en la estructura 38, 44,

45, 53, 58, 59, 62, 67, 84, 160, 175, 200, 220, 232
Fin social 29, 41, 42, 43, 50, 52, 54, 57, 59, 63, 75, 85, 92-93, 95-98, 193, 198, 213, 228, 231
Fluctuación de la mano de obra como una de las formas del movimiento de personal en la industria, sus causas y medidas destinadas a eliminarlas 29-31, 38, 44, 46, 56, 59, 68, 86, 142, 174, 185, 192, 193, 196, 207, 217, 229
Fondos sociales de consumo 20, 66
Foros internacionales de sociología 90, 91
Grupos de obreros según el contenido del trabajo, su dinámica 18-20, 24, 38, 59, 60, 98-101, 177-179
Grupo social y sus parámetros 42, 43, 53, 59, 68, 74, 101, 105, 108, 112, 114, 201, 213, 229
—tipos
macrosocial 110-111, 112
sociopsicológico 110, 112
funcional 110, 112, 127
Hombre como objeto de la planificación social (*véase* Personalidad y Trabajador)
Identificación como observancia consciente de ciertas normas de conducta 138
Igualdad social (homogeneidad social) 15-16, 29, 59, 62, 63, 66, 67, 84, 94, 96, 97, 152, 159-162
Indices sociales, sistema, tipos 10-11, 43, 51, 52, 58, 59, 60, 62-64, 83, 190, 197-201, 204
Información social 88, 205, 212-214
—tipos (géneros) 213-232
Innovación 206
Integración sociopsicológica y la conducta de la persona en la organización 163-165, 170-172, 187
Investigación sociológica innovadora y sus etapas 206-212
Investigaciones sociológicas (*véase también* Investigación sociológica innovadora) 7, 11, 32-34, 36, 37, 39, 40, 57, 64, 85-86, 91, 99, 100, 154, 163, 165, 175, 182, 204, 205, 212, 214, 218-222, 226-232
—descriptivas 210
—aplicadas 205, 228, 231
—fundamentales 57, 92, 205, 208
—experimentales 206
—empíricas 57, 87, 92
Ley del desarrollo armónico y proporcional como ley del desarrollo de la sociedad socialista en su totalidad 5, 12-13
—como premisa de la planificación social 11-15
Ley económica fundamental del socialismo 11-13, 15
Marxismo-leninismo (*véase* Comunismo científico) 7, 91, 96, 146
Mecanización (*véase* Automatización) 18, 20, 25, 38, 98-100, 123, 128-129, 176, 182
Mejoramiento de las condiciones de vivienda, culturales y de vida como uno de los índices sociales 6, 10, 12, 21, 38, 39, 42, 45, 46, 50, 53, 65, 69-70, 76, 96, 97, 197, 215
Método de contrata única 143, 144
Método de experimentación 211
Métodos de normación
—experimental 203-204
—experimental estadístico 203-204
—de cálculo analítico 203-204
Método de las valoraciones de expertos 225
Metodologías ramales 46, 47
Modo socialista de vida 96, 141, 142, 144-146
Movimiento de personal (de la mano de obra) en la industria (rama)] (*véase también* Fluctuación) 30, 198
Movimiento de preceptores 80
Naturaleza democrática de la planificación social 37

Necesidades de los soviéticos, reconstrucción de su estructura en la etapa actual y medios para satisfacerlas 6, 12-13, 22, 25, 26, 38, 101, 148, 152, 156, 157, 162-163, 173, 176, 179-183, 187-188, 219, 227
Niveles de medición del individuo 228-232
Norma de grupo 177, 179-182
«Normativo óptimo» 204
Normativos sociales 51, 62-64, 84, 196. 197, 202, 203
Núcleo identificable 111
Ocupación de la población de la URSS en las esferas principales del trabajo social y su dinámica 16, 17, 38
Organización partidaria y ot-ras organizaciones sociales de la empresa, su papel en la planificación social 10, 36, 37, 76-81, 106, 139, 145, 146, 215-216
—Sociedad de Inventores y Racionalizadores de la URSS (SIRU) 72, 106
—Grupos de control popular 79
—Asociaciones técnico-científicas (ATC) 72, 106
—Oficinas sociales de análisis económico 33, 72, 79, 106
—Asambleas permanentes de producción (APP) 33, 72, 79, 106
—Asamblea general del colectivo 140, 225
—Consejo de contramaestres 78
Organización de producción como sistema 90, 102-108, 112-115, 148, 150, 151, 159, 163, 172-173, 174, 181-183, 187-188
—Subsistemas 102
administrativo de dirección 126
informativo-comunicativo 106
sociopolítico 106, 201
social (*véase*)
técnico 105, 126
—funciones sociales 123-124, 147-150
—tipos 104-105
—como sistema heterogéneo 88-89, 104
Organización social del colectivo de producción 50, 92-93, 105, 107-111, 112, 114, 115, 122, 126, 147, 201, 213
funciones 113
Partido Comunista de la Unión Soviética (PCUS) y planificación social 13-16, 20-21, 36, 47, 62, 65, 70, 76, 77, 96, 98, 104, 135, 145, 191-192, 205
Pasaporte social del colectivo como elemento y premisa de su plan social 83-84
Personal de ingenieros y técnicos (PIT) 21, 33, 60-64, 67, 73, 127, 156, 158, 178
Personalidad, desarrollo de su actividad, interacción del colectivo laboral (productivo) y el individuo (*véase también* Trabajador) 5, 50, 59, 69, 70, 96, 97, 148-190, 229
—tipos de actitudes respecto al trabajo 168-170, 182, 183, 188, 189
Planes de desarrollo social de las colectividades de las empresas como un fenómeno realmente nuevo en la planificación social (su análisis)
primeros planes 7, 11, 22, 35-44, 52
—del combinado leningradense de instrumentos electrónicos «Svetlana», 1966 35-36, 37, 77-78
—de la fábrica de televisores de Lvov, 1966 35-36, 39-41
—de la fábrica de teléfonos de Perm, 1966 40
—confeccionado para 1971-1975 49, 50-58, 59, 61, 63-67, 69, 70-74
—confeccionado para 1976-1980 (vigente) 81-84

Planes (primeros) de desarrollo social de sovjoses y koljoses 47
Planes quinquenales de fomento de la economía nacional de la URSS 9, 10, 52, 64, 70, 83, 200
—octavo quinquenio (1966-1970)—16, 37, 39, 40, 52
—noveno quinquenio (1971-1975)—16, 52, 72, 77-78, 83
—décimo quinquenio (1976-1980)-79, 21, 57, 81, 82, 83, 84, 200
Planificación económica 5, 6, 7, 9, 13, 14, 22, 52, 77, 95, 96
Planificación en la Unión Soviética
—económica (*véase*)
—social (*véase*)
—unión entre planificación económica y planificación social 5, 9, 12-13, 52, 78, 95-96
—carácter complejo 9, 13-16, 52
Planificación social (planificación del desarrollo social), su carácter complejo. Planificación a largo plazo. (*véase también* Planificación)
a nivel de la sociedad en su conjunto 9, 13-14, 49, 85, 147, 197
a nivel de la rama 9, 13-14, 46, 48, 75, 82, 85, 189, 194-197
a nivel de la comunidad territorial (ciudad, región, etc.) 9, 13-14, 29, 48, 82, 85, 192-195, 199-202, 203
a nivel del colectivo de producción 5, 6-8, 9-15, 22, 23, 28, 29, 32-38, 41-43, 45, 46-52, 62, 64, 67, 68, 69, 74, 77, 78, 80, 81-84, 85, 92, 93, 95-96, 98-101, 108-109, 112, 115, 122, 147, 188, 189, 192, 193, 195, 196, 197, 199-204, 205, 206, 209, 211-214, 221, 222, 225, 231-232
objeto 28, 43, 50, 52, 54, 76, 92-93, 106, 109, 198, 199-202, 205, 210-222
sujeto 52, 55, 74, 76, 106, 198
premisas 9-15, 22, 35
fases (etapas) 47-48, 85
modos 58, 59
Potencial social de la región 190
Presupuesto de tiempo (*véase también* Tiempo libre) 27-28
Problema social 86, 87, 97-98, 205-208, 209, 214-218, 222, 223, 229
Proceso social 35, 56, 112, 113, 147, 189, 205, 206, 208, 213-216, 219, 226, 227, 231
—tipos 113-114
Productividad del trabajo y su crecimiento 16, 20, 27, 31, 32, 33, 38, 77, 98-99, 123, 128, 144, 148, 160, 199, 215, 218, 219, 222
Protección del medio ambiente 81, 199, 200
Proyección social 197
Recomendaciones metodológicas para componer los planes sociales
Metodología generalizadora del Consejo Central de los Sindicatos Soviéticos (CCSS) — «Planificación del desarrollo social del colectivo de la empresa» 46, 47, 51, 54, 63, 65, 82-83, 93, 195
Metodologías ramales 46-47
«Metodología tipo de elaboración del plan quinquenal de la empresa industrial para 1971-1975» 45
Recomendaciones metodológicas tipo (regionales) para la confección de planes sociales de las empresas 51, 93
de Lvov (1966) 41-43
de Leningrado (1968) 42-44
de Perm (1968) 43, 44, 202
de Sverdlovsk (1968) 44-45
Relaciones sociales en el socialismo y su perfeccionamiento en la etapa actual 5, 10, 31, 97, 149

Remuneración, sus funciones sociales 10, 20, 21, 25, 32, 46, 65-69, 97, 131-133, 156, 159, 177, 186-188
Revolución científico-técnica (RCT) y sus consecuencias sociales
en el capitalismo 16
en el socialismo 6, 11, 15-20, 24-26, 30, 36, 44, 81, 87, 88, 98, 104, 107, 114, 126, 152-154, 190, 222-224
Sanidad (su progreso), protección y fortalecimiento de la salud de los trabajadores como exponente de desarrollo social 10, 21, 38, 39, 46, 62, 63, 96
Simulación matemática 90, 102, 212
Sistema Automático de Dirección (SAD) 16, 38, 107
Socialismo desarrollado 5, 9-12, 15, 85, 94, 126, 141, 150, 162, 198, 199, 206
Sociología industrial en la URSS 23-29, 31-34, 37, 85-87, 91-92
Subsistema dirigente 115, 125
Subsistema dirigido 115, 125
Tiempo libre (*véase también* Presupuesto de tiempo) 27, 28, 86, 153
Trabajador como miembro del colectivo de producción *véase también* Personalidad) 6, 7, 21-22, 32-33, 41-42, 43, 52, 62, 87, 96, 98, 99, 101, 105, 107-108, 133-135, 147-189, 216, 217, 223, 226-228
Trabajo (*véase* Creación)
complicación del contenido de trabajo 6, 18, 20, 21, 23-26, 44, 52, 96-98, 101, 128, 151, 152, 155-156, 157, 171-173, 176, 182, 187, 198, 222, 223-224, 230
mejoramiento de las condiciones de trabajo 6, 10, 12, 20-22, 38, 39, 41-42, 44, 45, 46, 53, 54, 58, 62-64, 67, 68, 76, 96-98, 100, 101, 167, 171-173, 176, 182, 184, 185, 187, 197, 199, 201, 213, 215, 222, 230
transformación del trabajo en primera necesidad vital 25, 26, 44, 63, 101, 104, 113, 141, 142, 231-232
actitud hacia el trabajo y sistema de valores 23, 24, 26, 44, 86, 87, 97, 99, 100, 107, 152, 155-157, 164-166, 181, 187
humanización del trabajo 62, 96-97
satisfacción por el trabajo, insatisfacción 25, 98-99, 107, 154, 161, 162-165, 172-179, 181-188
como base para la formación de la personalidad 32, 75, 147, 148, 151-152, 173
eliminación de las diferencias entre el trabajo físico y el intelectual 36, 39, 52, 96-97
Trabajo comunista, actitud comunista hacia el trabajo 33, 68, 78, 97, 101, 106, 128

INDICE

Introducción 5

Capítulo I. ESTABLECIMIENTO DE LA PLANIFICACION SOCIAL EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES 9

1. Premisas de la planificación social 11
   a) Propagación de la acción de la ley del desarrollo armónico y proporcional. Perfeccionamiento de la dirección de la industria 11
   b) Aceleración de los cambios sociales por influencia de la revolución científico-técnica 15
2. Fomento de las investigaciones sociológicas como factor de establecimiento de la planificación social 22
3. Primeros planes de desarrollo social de las colectividades de las empresas y su garantización metodológica 35

Capítulo II. NIVEL DE ELABORACION DE LOS APARTADOS FUNDAMENTALES DE LOS PLANES SOCIALES DE LAS COLECTIVIDADES DE PRODUCCION 48

1. Carácter y estructura de los planes 51
2. Planificación de los cambios de la estructura social de las colectividades de producción. 58
3. Planificación del mejoramiento de las condiciones de trabajo y protección de la salud de los trabajadores 62
4. Planificación del aumento y perfeccionamiento de las remuneraciones por el trabajo, mejoramiento de las condiciones de vivienda, de vida y culturales de los trabajadores . . . 65
5. Planificación del perfeccionamiento de la educación comunista del individuo y del desarrollo de la actividad social de los trabajadores 70
6. Papel de las organizaciones del partido en la planificación del desarrollo social de la colectividad de producción . . . 76

Capítulo III. PLANIFICACION SOCIAL Y PROBLEMAS SOCIOLOGICOS DE LA EMPRESA COMO ORGANIZACION 85

1. Análisis ulterior de los problemas sociológicos del trabajo industrial, organización y dirección 86
2. Acerca de los fines y el objeto de la planificación social . . 93
3. La organización social de la empresa como objeto de investigación y regulación armónica 102
   a) Caracterización general de la empresa como organización productiva 103
   b) Organización social de la empresa como sistema de grupos sociales 108
   c) Procesos sociales en la organización de producción . . 112
   d) Dirigibilidad de la organización social 115
   e) Funciones sociales y criterios de eficacia de la organización de producción 123
4. Colectivo de producción base como objeto de regulación planificada 126
   a) Especificidad del colectivo base 127
   b) Cohesión del colectivo 134
   c) Clima sociopsicológico del colectivo 140

Capítulo IV. LA ORGANIZACION DE PRODUCCION Y EL DESARROLLO DEL INDIVIDUO 147

1. El individuo y la cultura del colectivo 150
2. El individuo y las relaciones sociopsicológicas en el colectivo 158
3. El individuo y el trabajo. La satisfacción por el trabajo . . 172

Capítulo V. VIAS DE PERFECCIONAMIENTO DE LA METODOLOGIA DE LA PLANIFICACION SOCIAL 189

1. Hacia la elaboración de un sistema integral de planificación social 189
   a) De los planes sociales de las empresas a los territoriales y ramales 190
   b) Acerca del sistema de índices de la planificación social . 198
2. Elevación del papel de las investigaciones sociológicas en la planificación social 205
   a) Estrategia de la investigación sociológica innovadora . 205
   b) Tipos de la información social obtenida con ayuda de investigaciones sociológicas 212

Indice de materias 233

Biblioteca Isidro Acevedo
OVIEDO